วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani

ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2567)

Vol 7 No.4 (July - August 2024)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

วัตถุประสงค์

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน
ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม
ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม

เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 06-10186156
e-mail: manichettharam@gmail.com

ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมุนี, ดร.
ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.
เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระศรีวชิรโมลี
รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
พระ`สุธีวชิรคุณ
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนาภรณ์
เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระครูภาวนาธรรมโฆษิต, ดร.
เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
พระมหาจำนงค์ สิริวณฺโณ, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
พระมหาฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, ดร.
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร. ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตู้ทองคำ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุวีรางกูร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร. วินิจ ผาเจริญ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา
มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน
สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
ดร.ธีร์ดนัย กัปโก
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูกาญจนกฤษฎิ์ ปุลันรัมย์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ บัวช้อย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาสายัณ ติกขปญฺโญ
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
นายสมศักดิ์ พะปะเสน
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พรเทพ เข็มเครือ
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลง
วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ฝ่ายกฎหมาย

ชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ออกแบบปก

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

จัดรูปเล่ม

พระวินัย นาคา

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180 โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 4 ประจำปีพุทธศักราช 2567 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 63 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 54 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 9 เรื่อง บทวิจารณ์หนังสือ 2 เรื่อง วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูสุตรัตนาภรณ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ **(ก)**

บทบรรณาธิการ **(ฉ)**

สารบัญ **(ช-ฎ)**

บทความวิจัย : Research Article

การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด **1-21**

SERVICE PROVIDED BY AUTO ACCESSORIES SHOP ENTREPRENEURS BASED ON BUDDHIST GOVERNANCE IN THE ROI ET MUNICIPALITY, ROI ET PROVINCE

อักษร สมัครการ และ พชรเดช เสมานู

การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด **22-40**

AN APPLICATION OF TRI SIKKHA (THREE TRAINING PRINCIPLES) TO THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENTS IN NONG PHOK DISTRICT, ROI-ET PROVINCE

ยุทธพร อาจวิชัย และ พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด **41-57**

AN APPLICATION OF THE 4 PRINCPLES OF SANGAHAVATTHU IN RESCUING THE DISASTER VICTIMS BY THE ROI ET CHAMBER OF COMMERCE IN ROI ET MUNICIPALITY, ROI ET PROVINCE

ดุจเดือน สมัครการ และ พชรเดช เสมานู

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 58-74

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS OPINION BY TEACHERS IN THE EDUCATIONAL MANAGEMENT NETWORK PROMOTION GROUP 3, UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ทวี วาจาสัตย์, วาสนา ขัตติยวงษ์ และ วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 75-91

FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS IN THE EDUCATION EFFICIENCY PROMOTION NETWORK GROUP 3, UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA, PATHUM THANI, AREA 1

สุเทพ ตระหง่าน, วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม และ วาสนา ขัตติยวงษ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 92-113

ACADEMIC LEADERSHIP OF TEACHERS OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA, PATHUM THANI, AREA 1

จรูญ บุญธรรม, สุเทพ ตระหง่าน และ คณิต สุขรัตน์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 114-132

WORKING MOTIVATION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN EDUCATIONAL NETWORK EFFICIENCY GROUP 3 UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คณิต สุขรัตน์, จรูญ บุญธรรม และ สุเทพ ตระหง่าน

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 133-151

LEARNING ENVIRONMENT MANAGEMENT IN PRIVATE KINDERGARTEN SCHOOLS AMPHOR KHLONG LUANG UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัชรา จันทรัตน์, คณิต สุขรัตน์ และ เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์3

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 152-170

LEARNING PARENT' OPINIONS TOWARD ACADEMIC ADMIC ADMINISTRATION OF WATTAL SCHOOL UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ, เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์ และ พัชรา จันทรัตน์

การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 171-186

ACADEMIC ADMINISTRATION OF PRATEABWITTAYATAN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4

ทัศนีย์ ทิพย์คงคา, อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ และ อมราลักษณ์ คล้ายเรือง

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 187-203

PARENTS' OPINION TOWARDS EDUCATIONAL MANAGEMENT OF WAT TAN SCHOOL UNDER NONTHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ฐิตินันท์ เสริมสาธนสวัสดิ์, อมราลักษณ์ คล้ายเรือง และ พนิดา ตระหง่าน

การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 204-221

ACADEMIC ADMINISTRATION SUPERVISION OF HORWANG PATHUMTHANI SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4

พนิดา ตระหง่าน, นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์ และ ฐิตินันท์ เสริมสาธนสวัสดิ์

ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 222-243

THE PARENTS' DECSIONS FACTOR TO ENROLL CHILDREN AT WATBANGPLEEYAIKLANG SCHOOL UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กฤษฎา บุญญะสิทธิ์, ฐิตินันท์ เสริมสาธนสวัสดิ์ และ นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 244-263

TEAMWORK COMPETENCIES OF TEACHERS IN PAK KRET NETWORK GROUP UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณรงค์ สมพงษ์, กฤษฎา บุญญะสิทธิ์ และ อำนาจ ศรีแสง

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 264-287

ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING RESEARCH IN PRIMARY SCHOOLS IN BANG KRUAI DISTRICT UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คุณาพร โฉมจิตร, ณรงค์ สมพงษ์ และ กฤษณาวัจน์ โคตรชัย

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 288-308

PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONWATTANA UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL AREA 2

กชพรรณ มีประดิษฐ์, กฤษณาวัจน์ โคตรชัย และ สมเกียรติ ชูกิจไพศาล

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา 309-323

BUDGET ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS UNDER AYUTTHAYA CITY MUNICIPAL

สมเกียรติ ชูกิจไพศาล, กชพรรณ มีประดิษฐ์ และ ณรงค์ สมพงษ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 324-338

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATIONS IN MUEANG NONTHABURI DISTRICT UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คุณาพร โฉมจิตร, สมเกียรติ ชูกิจไพศาล และ กชพรรณ มีประดิษฐ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 339-355

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR WITH EFFECTIVENESS IN SCHOOL ADMINISTRATION UNDER LOEI PRIMARY SERVICE OFFICE AREA 3

เอกรินทร์ รัตตพันธ์ และ คณิต สุขรัตน์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 356-373

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEAMWORK OF TEACHERS. UNDER THE JURISDICTION OF THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 3

เบญจวรรณ จันทร์แสงสี และ สุเทพ ตระหง่าน

รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น 374-392

SCOUT ACTIVITY MANAGEMENT MODEL TO PROMOTE CITIZENSHIP OF SENIOR SCOUTS IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF EDUCATION KHON KAEN PROVINCE

ธีรพันธ์ วิทยาบำรุง และ จรูญ บุญธรรม

การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 393-410

CITIZENSHIP PROMOTION OF THE MEDITATION TEACHERS COURSE OF THE WILLPOWER INSTITUTE IN SIRINDHORNTEPRATTANARAM TEMPLE, SAM PHRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

กุลนิษฐ์ ชาตินักรบ และ เกษฎา ผาทอง

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร 411-424

THE COMPONENTS OF DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK

กฤษดา ผ่องพิทยา, อัจฉรา ผ่องพิทยา และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ 425-437

TEAMWORK AFFECTS THE OPERATIONS OF THE STUDENT DEVELOPMENT ACTIVITY GROUP IN SCHOOLS UNDER THE PHETCHABUN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อัจฉรา ผ่องพิทยา, จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ และ กฤษดา ผ่องพิทยา

ANALYZE THE IMPORTANT ROLE OF CHINESE CLASSICAL DANCE IN THE CLASSICAL DANCE PERFORMANCE 438-456

Zhang Guoyuan and Supavadee Potiwetchakul

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์ 457-470

FACTORS AFFECTING LOYALTY IN INFLUENCER FOR BEAUTY PRODUCT REVIEWS OF GENERATION Z CONSUMERS IN NAKHON SAWAN RAJABHAT PROVINCE

ธิติยา ทองเกิน, สุวชัช พิทักษ์ทิม และ ลภัสวัฒน์ คล้ายแสง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 471-487

THE RELATIONSHIP BETWEEN OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ACADEMIC ADMINSTRATION UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศุภชัย เชิงเอี่ยม, เยาวเรศ ภักดีจิตร และ ทินกร ชอัมพงษ์

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 488-502

GUIDELINES FOR DEVELOPING QUALITY EDUCATIONAL INSTITUTIONS: SCHOOLS IN PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปิยฉัตร คลังเจริญลาภ และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 503-522

GUIDELINES FOR CONFLICT MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA FOR ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTTIONS UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AREA 1

อรอุมา ชุ่มชิต และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง

แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 523-539

GUIDELINES FOR ENHANCING THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE THAT IS CONDUCIVE TO PERFORMANCE ACCORDING TO THE TEACHERS' WORK DEVELOPMENT AGREEMENT. UNDER THE LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

พัชรพร เปียงาม และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง

แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 540-551

GUIDELINES FOR SELF-DEVELOPMENT IN THE PERFORMANCE OF SUPPORT PERSONNEL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: CASE OF THE COLLEGE OF MANAGEMENT INNOVATION UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RAJAMANGALA RATTANAKOSIN

รพี ม่วงนนท์, คัชรินทร์ การพินิจ, ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา, อภิภู สิทธิภูมิมงคล และ ฉลอง รัตนพงษ์

การจัดการวิสาหกิจชุมชนแบบเกษตรสร้างมูลค่า อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี 552-564

COMMUNITY ENTERPRISE MANAGEMENT USING VALUE-CREATING AGRICULTURE, MUEANG DISTRIC UTAI THANI PROVINCE

อัจฉราวรรณ สุขเกิด, ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล, วิภาวดี ทูปิยะ และ ธันยธร ติณภพ

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู 565-578

THE DEVELOPMENT OF FLIPPED CLASSROOM LEARNING MANAGEMENT WITH THE SOCIAL MEDIA FOR STUDENT TEACHERS

วิเชษฐ์ นันทะศรี และ อัจฉรา นันทะศรี

รูปแบบธนาคารเวลาที่เหมาะสมกับประเทศไทย 579-596

SUSTAINABLE BANKING MODEL FOR THAILAND

ยุรดารินทร์ ยศวัฒน์ชัยชาญ และ ชาญชัย จิวจินดา

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 597-612

THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE AT PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL,GENERAL EDUCATION DEPARTMENT UNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8

นุสรา คินาพิทย์ และ อัครเดช นีละโยธิน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 613-629

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT UNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม และ อัครเดช นีละโยธิน

การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ 630-649

DEVELOPING READING COMPREHENSION SKILLS FOR GRADE 2 STUDENTS LOEI PITTAYAKOM SCHOOL USING INTERACTIVE NOTEBOOK IN CONJUNCTION WITH THE AKITA ACTIVE LEARNING MANAGEMENT MODEL

ศิริสุดา ธนาวาณิชยกูล และ ปารีญา ราพา

การศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 650-663

A STUDY OF THE DURABILITY OF ONLINE LEARNING RESPONSIBILITIES USING A PROGRAM SELF-REGULATION OF FACULTY OF EDUCATION STUDENTS LOEI RAJABHAT UNIVERSITY

อภิเดช โยชน์เยื้อน และ ปารีญา ราพา

การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่น 664-678

TEACHING MANAGEMENT USING COMPUTERS AS THE MAIN MEDIUM FOR STUDENTS IN PRIVATE GENERAL EDUCATION SCHOOLS IN KHON KAEN PROVINCE

เอกราช โฆษิตพิมานเวช, จิราภรณ์ ผันสว่าง, อดุลย์ พิมพ์ทอง, ชาติชาย เกตุพรหม และ ชญานิศ โฆษิตพิมานเวช

โมเดลสมการโครงสร้างโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี 679-696

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF QUALITY PRIMARY SCHOOLS IN SCIENCE, MATHEMATICS, AND TECHNOLOGY

ทนง ทองภูเบศร์, คัชรินทร์ การพินิจ, กุลพัทธ์ กุลชาติดิลก, ฉลอง รัตนพงษ์, อภิภู สิทธิภูมิมงคล และ ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา

การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 697-716

DEVELOPING A PROACTIVE TEACHING MODEL ACCORDING TO KNOWLEDGE CREATION THEORY TO ENHANCE KNOWLEDGE AND DANCE SKILLS TOGETHER WITH A LEARNING ACTIVITY SET ON FOLK DANCE FOR 4TH GRADE STUDENTS

พรทิพย์ สุโพธิณะ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา 717-736

THE ADMINISTRATION ACCORDING TO THE GOOD GOVERNANCE OF KLONG-NGAE SUBDISTRICT MUNICIPALITY, SADAO DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

พระศราวิน สุรปญฺโญ (ทันชม)

นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช 737-757

MANAGEMENT INNOVATION AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE OPERATIONS OF SCHOOLS IN EDUCATINNAL INSTITUTION NETWORK CENTER 5 (JATUPHUM SRIVICHAI), NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

ปัณฑิตา ศรีอินทร์, สันติ อุนจะนำ และ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 758-776

THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT OFFICE

ปาริชาต หาญใจ, บุญส่ง ทองเอียง และ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 777-789

THE DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGY COMPETENCY ENHANCEMENT OF LEARNING MANAGEMENT PROGRAM FOR PRACTICE TEACHERS

สถิตย์ กุลสอน และ ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ

การพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 790-803

THE DEVELOPMENT OF THAI LANGUAGE SPELLING EXERCISE FOR PRATHOMSUKSA 5 STUDENTS BY USING GAME – BASED LEARNING METHOD

ณัฐเกียรติ เจริญสุข, ทรงภพ ขุนมธุรส และ ชญาตี เงารังษี

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 804-827

THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE OPERATION ACCORDING TO THE LEARNING LOSS RECOVERY MEASURE OF SCHOOL UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ปานรวี พุ่มสวย, ศิริพล แสนบุญส่ง และ พรเทพ รู้แผน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 828-849

FACTORS AFFECTING ON LEARNING ORGANIZATIONS IN THE DIGITAL ERA OF SCHOOLS UNDER THE SURIN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กรองทอง หนักไหล่, วสันต์ชัย กากแก้ว และ พนา จินดาศรี

แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 850-870

GUIDELINE FOR THE INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY FOR LEARNING MANAGEMENT OF ACTIVE LEARNING FOR TEACHER OF SCHOOL UNDER SARABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

รัฐรินทร์ เกตุแก้ว, ศิริพล แสนบุญส่ง และ พรเทพ รู้แผน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 871-886

GUIDELINES FOR DEVELOPING COMPETENCIES FOR ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อนัญญา สุวรรณ และ พรเทพ รู้แผน

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 887-903

GUIDELINES FOR STRENGTHENING EMPOWERMENT DEVELOP FOR LEARNING MANAGEMENT OF TEACHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO MEET STANDARDS UNDER THE SUPHANBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

กรกนก กาฬภักดี และ พรเทพ รู้แผน

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 904-919

GUIDELINES FOR DEVELOPING ACTIVE LEARNING SUPERVISION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศศิธร พิชิ และ พรเทพ รู้แผน

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 904-919

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE DEVELOPMENT OF WORK PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY LEVEL UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

ศิริพรรณ ชาตินันท์ และ พรเทพ รู้แผน

CRITICAL TRAITS OF A SUCCESSFUL PUBLIC ADMINISTRATOR IN THE 21ST CENTURY 938-950

Nunta Bootnoi, Wiphat Mankan, Pattratida Wattanapunkitti and Suthira Thipwiwatpotjana

บทความวิชาการ : Academic Article

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา 951-966

APPLICATION OF THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช

ทิศทางการสร้างโอกาสทางการศึกษา 967-981

DIRECTION FOR CREATING EDUCATIONAL OPPORTUNITIES

ฤทัยกาญจน์ นาคเส็ง, ทนง ทองภูเบศร์ และ ละมุล รอดขวัญ

กระบวนการเรียนรู้ด้านดนตรีของนักดนตรีอาชีพ 82-996

THE MUSIC LEARNING PROCESS OF PROFESSIONAL MUSICIANS

ทวิช กุลวงษ์ และ ดุษณี ผาสุขดี

หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารท้องถิ่น ในสังคมไทย 997-1014
BRAHMA VIHARN 4 PRINCIPLES AND ETHICS OF LOCAL ADMINISTRATORS IN THAI SOCIETY
กรกนก เหรียญทอง, อภินันท์ จันตะนี และ สมเดช นามเกตุ
การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน 1015-1030
FOSTERING EXCELLENCE COMMUNICATION EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS
ปานิสรา เอี่ยมวิบูลย์, ละมุล รอดขวัญ และ ทนง ทองภูเบศร์
การบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 1031-1043
ACADEMIC MANAGEMENT TO DEVELOP STUDENTS' CAREER SKILLS IN THE 21st CENTURY
อภิญญา บุณยเกียรติ และ พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี)
การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบ 1044-1061
SCHOOL ADMINISTRATION THROUGH DESIGN THINKING
ผดุง ละเอียดศิลป์, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ และ ละมุล รอดขวัญ
พัฒนากระบวนการคิดของครูด้วยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน 1062-1078
DEVELOP TEACHERS' THINKING PROCESSES THOUGH WORK ENVIRONMENT
สัชฌุกาญจน์ เริงโรจน์ธนากูล, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และ ทนง ทองภูเบศร์
การผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติระดับอุดมศึกษา 1079-1097
INTEGRATION OF CULTURAL COMMUNICATION AND ADAPTATION OF INTERNATIONAL STUDENTS IN HIGHER EDUCATION
วลี อมาตยกุล จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ และ ละมุล รอดขวัญ
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน 1098-1119

การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*

SERVICE PROVIDED BY AUTO ACCESSORIES SHOP ENTREPRENEURS BASED ON BUDDHIST GOVERNANCE IN THE ROI ET MUNICIPALITY, ROI ET PROVINCE

อักษร สมัครการ[1] และ พชรเดช เสมานู[2]

Aksorn Samakkarn[1] and Pacharadech Semanu[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[1-2] Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: aksorn.sam@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีการให้บริการอยู่ในระดับมาก 2) การ

* Received 8 June 2024; Revised 14 July 2024; Accepted 22 August 2024

ให้บริการผู้ประกอบร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกัน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาลตามหลักธรรมาภิบาล 6 ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ประชาชนให้ความคิดเห็นไว้ 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานที่ให้บริการจะต้องมีความพร้อมด้านจิตใจ เป็นผู้ที่รักการบริการ มีทัศนะคติที่ดีต่อการให้บริการ รู้จักใช้หลักธรรมเข้ามาร่วมในการให้บริการด้วย รองลงมาคือ ผู้ให้บริการจะต้องมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ให้บริการ สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงได้ และผู้ประกอบการจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานในการให้บริการ

คำสำคัญ : การให้บริการ, ผู้ประกอบการ, ร้านค้าประดับยนต์, พุทธธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the service provided by auto accessories shop entrepreneurs based on Buddhist governance in the Roi Et municipality, Roi Et province. 2) To compare the service provided by auto accessories shop entrepreneurs based on Buddhist governance in the Roi Et municipality, Roi Et province. classified by gender, age, education level, and occupation. 3) To study recommendations for service guidelines auto accessories shop entrepreneurs based on Buddhist governance in the Roi Et municipality, Roi Et province. The participants were residents aged 18 and over of Roi Et city, totaling 379 individuals. The instrument used for data collection was a questionnaire. A statistical program analyzed the data, processing percentages, means, standard deviations, t-tests, and F-tests.

The results found that: 1. The service provided by auto accessories shop entrepreneurs based on Buddhist governance in the Roi Et municipality, Roi Et province including the rule of law, morality, transparency, participation, responsibility, and value for money maintain a consistently high level of service. 2. Comparison results of service provided by auto accessories shop entrepreneurs based on Buddhist governance in the Roi Et municipality, Roi Et province against the four Sangha Vatthu principles (dna, piyavc, atthacariya, and samnatta) proved high-quality service delivery. Comparison across categories revealed differing satisfaction levels among individuals with varying characteristics. However, no significant distinction existed between the principles of effective governance (6) and the principles of Sangha Vatthu (4). 3. Suggestions for service guidelines for service provided by auto accessories shop entrepreneurs based on Buddhist governance in the Roi Et municipality, Roi Et province. Pivotal recommendations highlighted the need for mental preparedness, a service-oriented attitude, understanding the integration of Dhamma principles in services, field expertise, problem-solving skills, and the necessity for owners to exemplify good service practices.

Keywords : Service provision, Entrepreneurs, Auto accessory shops, Buddhist good governance

บทนำ

ธุรกิจร้านประดับยนต์มีการแข่งขันสูง เนื่องจากสินค้าของผู้ขายแต่ละร้านไม่แตกต่างกันมาก ทั้งตราสินค้าและราคา การที่บริษัทจะประสบความสำเร็จได้ จะมีกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอยู่สองประการ คือจากตัวเจ้าของกิจการและจากสภาวะทางสังคมซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม จากการบริหารกิจการที่รุ่งเรืองประสบความสำเร็จ กระแสความนิยมต่อการตกแต่งรถยนต์ ทำให้อุปกรณ์ประดับยนต์ได้รับความนิยม ประเทศไทยได้จัดงานมอเตอร์โชว์ในกรุงเทพมหานครและ ตามหัวเมืองต่างจังหวัด ทำให้ความต้องการของสินค้าในกลุ่ม

ประดับยนต์ และเครื่องเสียงติดรถยนต์นั้นมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะการเติบโตขึ้นของอุตสาหกรรมรถยนต์ (เกษมสุข ค๊อก, 2562) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ค่ายรถยนต์ต่าง ๆ จัดกิจกรรมทางการตลาดเพื่อกระตุ้นยอดขาย ได้ส่งผลให้ตลาดอุปกรณ์ประดับยนต์นี้ขยายตัว ทำให้กิจการร้านประดับยนต์ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มีการขยายตัวของร้านประดับยนต์หลายร้าน บริษัทช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับธุรกิจเกี่ยวกับร้านประดับยนต์ โดยธุรกิจประดับยนต์จะสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) แต่งสวย เช่น ตัวถัง ล้อแม๊ก เครื่องเสียง 2) แต่งแรง (เพิ่มสมรรถนะ) เช่นเครื่องยนต์ ระบบส่งกำลัง ช่วงล่าง ล้อแม๊ก ยาง ฯลฯ ในประเทศไทยเจ้าของรถยนต์ส่วนใหญ่มักจะเลือกแต่งสวยไว้ก่อน อาจจะไม่แต่งแรง แต่ถ้ามีแต่งแรงแล้วมักจะควบคู่ให้ครบด้วยการแต่งสวยเสมอ สำหรับกลุ่มลูกค้าของบริษัทช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัดโดยแบ่งลูกค้าเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มโชว์รูมรถยนต์ และกลุ่มลูกค้าขาจรทั่วไป โดยกิจการเป็นผู้ให้บริการการติดตั้งเครื่องเสียง และอุปกรณ์ประดับยนต์แบบครบวงจร (บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด, 2563) อย่างไรก็ตามธุรกิจประดับยนต์มีการแข่งขันที่ค่อนข้างรุนแรง เนื่องจากสินค้าของผู้ขายแต่ละรายไม่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งการที่ค่ายรถยนต์ ต่าง ๆ จัดเตรียมสินค้าแบบพร้อมสรรพให้ลูกค้าจากโรงงานผลิต อีกทั้งการออกชุดแต่งแบบพิเศษมีจำนวนจำกัด (Limited edition) ของผู้ผลิต แต่ถึงอย่างไรธุรกิจนี้ก็ยังมีความน่าสนใจ หากสามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความเฉพาะตัว รวมถึงสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่แตกต่างจากคู่แข่งขันรายอื่น ๆ ได้ เช่น ความสามารถในการออกแบบติดตั้งคุณภาพในการให้บริการ (นิธิ เกตุหิรัญ, 2553)

ผลกระทบจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 19 รัฐบาลมีมาตรการเข้มงวดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 19 ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อภาคเศรษฐกิจสำคัญ ๆ โดยเฉพาะผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดขาดสภาพคล่อง จำนวนลูกค้าลดลงไปมากเนื่องจากกังวลสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า การจ้างงานต้องหยุดชะงักของธุรกิจภาคบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร สถานบันเทิง การท่องเที่ยว รวมถึงภาคการเกษตรที่สินค้าเกษตรมีราคาตกต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อน ทำให้ครัวเรือนมีรายได้ลดลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดต้องได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะร้านประดับยนต์ ที่เป็นสินค้าที่ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตต้องได้รับผลกระทบเพราะกำลังซื้อของลูกค้าได้ลดลงอย่างมาก ผู้ประกอบการหลายรายต้องหยุดกิจการชั่วคราว (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดร้อยเอ็ด, 2563)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจที่เจริญก้าวหน้า เจ้าของกิจการจะต้องจ้างพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะมีประสบการณ์ในงานด้านนี้อยู่แล้วเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีค่าใช้จ่ายในการอบรมไม่สูงมาก นอกจากนี้อาศัยความสัมพันธ์ที่มีกับทางผู้ขายปัจจัยการผลิต เพื่อให้ได้รับส่วนลดพิเศษจากทางผู้ขายเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน สำหรับด้านการบริการ จะมุ่งเน้นคุณภาพการบริการที่มีความเป็นมาตรฐาน และนำเทคโนโลยี รวมถึงเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริการ ส่วนด้านบริหารหลักฆราวาสธรรมในการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นนักบริหารที่ดีและเก่งจะต้องอาศัยศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นการเป็นเจ้าของกิจการที่ประสบความสำเร็จจะต้องนำหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน (จินตนา บุญบงการ, 2555)

การบริหารงานของร้านประดับยนต์โดยเฉพาะร้านที่มีลูกค้ายังแวะเวียนมาใช้บริการส่วนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับร้านประดับยนต์อื่น ๆ อาจจะเป็นเพราะร้าน บริษัทช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด ได้มีหลักการบริหารร้านด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อลูกค้าสามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสในการบริหารแก่พนักงานและลูกค้า การปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัดไม่หลอกลวงลูกค้า มีกฎเกณฑ์ระเบียบที่พนักงานต้องรับผิดชอบต่อลูกค้า มีการตอบสนองต่อความต้องการและเรียกร้องของลูกค้า เพื่อให้การบริหารตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า บริษัทช่างอ๋อยออโตซาวด์ จะเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการแก่ลูกค้า มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการให้บริการของบริษัทเอกชนตามหลักธรรมมาภิบาลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรที่สนับสนุนการบริการของร้านช่างอ๋อยซาวด์ ตามหลักทาน ซึ่งการให้ (การให้) ก็มีหลายวิธี ไม่ได้หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของอย่างเดียว การช่วยงานตามสมควรแก่โอกาส เมื่อลูกค้านำรถมาให้ช่วยดูว่ารถมีปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์ เช่น ไฟเตือนหน้าจอได้แสดงไม่ดับ หรือกล้องหน้ารถไม่บันทึกข้อมูล ร้านก็จะให้พนักงานบริการ ตรวจสอบในสิ่งที่ลูกค้าสอบถามโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ก็เป็นการให้ตามหลัก สังคหวัตถุ ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) ทางร้านจะเน้นให้พนักงาน พูดจากับลูกค้าด้วยวาจาที่จริงใจ มีมารยาทด้วยการไว้ลูกค้าที่มาใช้บริการ สอบถามความต้องการของลูกค้า ตอบลูกค้าด้วยความจริงใจ อัตจริยา (การประพฤติประโยชน์) ผู้บริหารบริษัทอ๋อยซาวด์ จำกัด จะช่วยเหลือ พนักงานที่เจ็บป่วย ไปเยี่ยมเยียน

หรือบางครั้งพนักงานได้จัดงานแต่งงาน ก็จะไปร่วมงานเป็นประธานในการจัดงานแต่งงานให้ งานศพของญาติพนักงาน หรือลูกค้าประจำที่มาใช้บริการที่ร้านอ๋อยซาวด์บ่อย เป็นลูกค้าชั้นดี ที่บริษัทต้องรักษาลูกค้าชั้นดีเอาไว้ ส่วนการบูรณาการนั้น ทางบริษัทอ๋อยซาวด์จะไม่ให้เสีย ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายทั้งทางบริษัทและพนักงานหรือลูกค้า ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนแต่ฝ่าย เดียว ส่วน สมานัตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) บริษัท อ๋อยซาวด์ จะวางตนเสมอต้นเสมอปลาย กับลูกค้า พนักงานที่ร่วมงาน (บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด, 2563)

จากความสำคัญและของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าธุรกิจการให้บริการ ของบริษัทเอกชน จะอยู่รอดท่ามกลางความถดถอยด้านเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของเชื้อ ไวรัส โคโรน่า 19 โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่อยู่ในธุรกิจที่เป็นสิ่งฟุ่มเฟือยไม่ใช่สิ่งจำเป็นใน ชีวิตประจำวัน การที่ธุรกิจจะอยู่รอดและรุ่งเรืองได้ ต้องมีแนวทางการให้บริการที่จะส่งผลให้ ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ด้วยดี ผู้บริหารต้องนำหลักธรรมาภิบาล และหลักธรรมมาบูรณการเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพอันประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันก็มีส่วนสัมพันธ์โดยตรง กับความรู้สึกที่ดีและที่ไม่ดี เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความ สนใจเรื่อง การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขต เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรร มาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิ บาลในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับ ยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งเป็นการศึกษาหลักพุทธธรรมมาภิบาลที่ใช้ในการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ประกอบด้วย 2 หลักธรรม ดังนี้ 1) หลักธรรมาภิบาล 6 ได้แก่ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า (พิทยาภา ชุณติกาญจน์, 2558) 2) หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ (1) ทาน (2) ปิยวาจา (3) อัตถจริยา และ (4) สมานัตตา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่เคยมารับบริการร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 22,700 คน (งานทะเบียนร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด, 2564)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่เคยมารับบริการร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อย ออโตซาวด์ จำกัด ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน โดยการเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจเช็ครายการ (Check List) ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามทมีค่าความเที่ยงตรงเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา

เขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เคยมารับบริการร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะของประชากรที่ศึกษา โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) วิเคราะห์ข้อมูลการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังสมมติฐานที่ตั้งไว้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการจัดกลุ่มความคิดที่สอดคล้องกันเข้าด้วยกัน แล้วนำมาหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยหลักธรรมาภิบาล 6

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การให้บริการของผู้ประกอบการร้าน ประดับยนต์ ด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 โดยรวม

การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยหลักธรรมาภิบาล 6	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านหลักนิติธรรม	4.24	0.55	มาก	1
ด้านหลักคุณธรรม	4.19	0.50	มาก	2
ด้านหลักความโปร่งใส	3.96	0.63	มาก	6
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.00	0.62	มาก	5
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.09	0.58	มาก	4
ด้านหลักความคุ้มค่า	4.15	0.52	มาก	3
โดยรวม	**4.11**	**0.47**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.47) โดยเรียงจากด้าน พบว่า ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.55) ด้านหลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.50) ส่วนด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.96, S.D.= 0.63)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การให้บริการของผู้ประกอบการร้าน ประดับยนต์ ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ

ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4				
1. ด้านทาน	4.23	0.57	มาก	3
2. ด้านปิยวาจา	4.38	0.50	มาก	1
3. ด้านอัตถจริยา	4.32	0.62	มาก	2
4. ด้านสมานัตตา	4.11	0.59	มาก	4
โดยรวม	**4.26**	**0.49**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากด้าน ได้แก่ ด้านปิยวาจา ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= 0.50) ด้านอัตถจริยา ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.= 0.62) ด้านทาน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.57) ส่วนด้านคือ ด้านสมานัตตา ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.59)

2. ผลการเปรียบเทียบการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ สรุปได้ดังนี้

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ พุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนหลักนิติธรรม ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตา ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทาน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ประชาชนให้ความคิดเห็นไว้ 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานที่ให้บริการจะต้องมีความพร้อมด้านจิตใจ เป็นผู้ที่รักการบริการ มีทัศนะคติที่ดีต่อการให้บริการ รู้จักใช้หลักธรรมเข้ามาร่วมในการให้บริการด้วย รองลงมาคือ ผู้ให้บริการจะต้องมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ให้บริการ สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงได้ และผู้ประกอบการจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานในการให้บริการ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีประเด็นนำมาอภิปรายผลการวิจัย มีดังนี้

1. ระดับการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 พบว่าโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการให้บริการของผู้ประกอบ มีขั้นตอนกระบวนการให้บริการอย่างชัดเจน และการให้บริการมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติจึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Koler (2003) กล่าวว่า การเป็นมืออาชีพและมีทักษะของผู้ให้บริการ (Professionalism and skill) ลูกค้า สามารถรับรู้จากการที่ผู้ให้บริการมีความรู้และมีทักษะในงานบริการสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีแบบแผน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ ทองจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ในด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดี

2) ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากร้านค้าที่ให้บริการมีสินค้าและอุปกรณ์สำหรับให้บริการอย่างเพียงพอ ร้านค้าให้บริการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ทองเหลา (2563) ได้ศึกษาธรรมาภิบาลและงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ธรรมาภิบาลของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ในด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

3) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในการบริการของผู้ประกอบมีการติดป้ายแสดงรายการสินค้า และค่าบริการต่าง ๆ แสดงไว้อย่างชัดเจน มีการให้บริการตามลำดับก่อนหลัง จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้า

ประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา โพธิจาทุม (2563) ที่ได้ศึกษาธรรมาภิบาลและการจัดการของศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จจังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อธรรมาภิบาล ในด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการให้บริการลูกค้าจะได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และครอบถ้วน ประกอบกับร้านค้ามีการปรับปรุงการทำงาน กรณีที่ได้รับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากลูกค้าอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา โพธิจาทุม (2563) ได้ศึกษาธรรมาภิบาลและการจัดการของศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จนครปฐม พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อธรรมาภิบาล ในด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

5) ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการให้บริการของผู้ประกอบมีความมุ่งมั่น ยินดี เต็มใจในการให้บริการ พนักงานทุกคนมีความเอาใจใส่ และกระตือรือร้นในการให้บริการอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญรุ่ง แสงยศ (2558) กล่าวว่า การที่ผู้ให้บริการมีการแสดงออกที่ดีต่อหน้าลูกค้า ทั้งการพูด การนั่ง การยืน การเดิน หรือการแสดงออกด้วยภาษากาย ถือเป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งในการให้บริการเพื่อนำสู่ความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าหรือผู้ที่มาใช้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ทองเหลา (2563) ได้ศึกษาธรรมาภิบาลและงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ธรรมาภิบาลของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ในด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

6) ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการให้บริการลูกค้า ผู้ประกอบได้จัดหาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้สำหรับให้บริการอย่างเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงานที่ให้บริการ นอกจากนี้ผลงานในการให้บริการที่ลูกค้าได้รับมีความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายที่เสีย

ไป จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พิทยาภา ชุณติกาญจน์ (2558) ที่กล่าวว่า หลักความคุ้มค่า คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ ทองจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรีในด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับดี

1.2 การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านทาน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์มีการให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันต่อความต้องการ ตามลำดับก่อน-หลัง มีการดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจให้บริการ จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ สีตะระโส (2557) ที่ได้ศึกษาการให้บริการประชาชนตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการประชาชนตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านทาน คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านปิยวาจา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งในการให้บริการพนักงานจะไม่แสดงอาการ ไม่พอใจหรือพูดจาไม่สุภาพกับลูกค้า พนักงานสนทนาด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้งและเป็นกันเองกับลูกค้า จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย โพธิ (2558) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรม ของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านอัตถจริยา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการจะดูแลเอาใจใส่ต่อการให้บริการลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน และเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อมีผู้มาใช้บริการ จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประเสริฐ สนฺตจิตฺโต (คงลำ) (2558) ที่ได้ศึกษาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านสมานัตตา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งลูกค้าได้รับบริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และได้รับความสะดวกในการไปใช้บริการเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา ทวีผล (2550) ที่กล่าวถึงหลักการให้บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการว่า บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี กัลชาญพันธุ์ (2560) ที่ได้ศึกษาการให้บริการของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า การให้บริการของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาลในเขตเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งกับ สุรีรัตน์ ทองจันทร์ (2556) ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลกระแจะ นายายอาม จันทบุรี ประชาชน ต่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ สีตะระโส (2557) ที่ได้ศึกษาการให้บริการประชาชน

ตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ประชาชนที่มารับบริการมีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการประชาชนตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนที่มาใช้บริการร้านค้าประดับยนต์ต่างได้รับการบริการด้วย พุทธธรรมาภิบาลตามหลักธรรมาภิบาลและหลักสังคหวัตถุเหมือนกัน จึงส่งผลให้ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ ทองจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประเสริฐ สนฺตจิตฺโต (คงลำ) (2558) ที่ได้ศึกษาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนอายุแตกตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนที่มาใช้บริการร้านค้าประดับยนต์ต่างได้รับการบริการด้วยพุทธธรรมาภิบาลตามหลักธรรมาภิบาล และหลักสังคหวัตถุเหมือนกัน จึงส่งผลให้ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 โดยภาพรวไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ ทองจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนที่มาใช้บริการร้านค้าประดับยนต์ต่างได้รับการบริการด้วยพุทธธรรมาภิบาล คือ การให้บริการบนหลักการของการส่งเสริมนิติธรรม การมีคุณธรรม มีความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า เหมือนกัน จึงส่งผลให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของ

ผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ไม่แตกต่างกัน

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักธรรมาภิบาล 6 และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงาน สุรีรัตน์ ทองจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันต่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพิศิษฐ์ ฐานุตฺตโร (แซ่เจียง) (2559) ที่ได้ศึกษาการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนอาชีพ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนที่มาใช้บริการร้านค้าประดับยนต์ต่างได้รับการบริการด้วยพุทธธรรมาภิบาลตามหลักธรรมาภิบาล และหลักสังคหวัตถุเหมือนกัน จึงส่งผลให้ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้คือ การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1ผู้บริหารร้านค้าประดับยนต์ควรมีนโยบายการพัฒนาศักยภาพภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2ผู้บริหารร้านค้าประดับยนต์ควรปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในงานบริการให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความเป็นกันเองกับลูกค้า

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 จากการศึกษาการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ตามหลักธรรมาภิบาล 6 พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่อกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ควรสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ประกอบการกับลูกค้า โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของร้านค้าให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

2.2 จากการศึกษาการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ด้วยพุทธธรรมาภิบาล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ด้านสมานัตตา มีค่าเฉลี่ยต่อกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการให้บริการของผู้ประกอบการร้านค้าประดับยนต์ ควรให้บริการลูกค้าทุกคนด้วยความเป็นกันเอง อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่เอาเปรียบลูกค้ามีสัมมาคารวะ และวางตัวให้เหมาะสมในการให้บริการ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความต้องการของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในเชิงคุณภาพ

3.3ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการให้บริการของผู้ประกอบการร้านประดับยนต์ ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

เกษมสุข ค๊อก. (2562). แผนธุรกิจร้านประดับยนต์ NTN Sound. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จินตนา บุญบงการ. (2555). จริยธรรมทางธุรกิจ Business Ethics. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมพล ทองเหลา. (2563). ธรรมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิธิ เกตุหิรัญ. (2553). โครงการศูนย์ออกแบบและตกแต่งประดับยนต์. ใน การบริหารธุรกิจบันเทิงและการผลิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด. (2564). เอกสารประชาสัมพันธ์บริษัท ช่างอ๋อยออโตซาวด์ จำกัด. เรียกใช้เมื่อ 31 มีนาคม 2565. จาก https://www.dataforthai.com/company/ 0455560001496/

บุญรุ่ง แสงยศ. (2558). แนวทางการพัฒนาการให้บริการของงานไปรษณีย์ตามหลักธรรมาภิบาล จังหวัดมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เบญจวรรณ สีตะระโส. (2557). การให้บริการประชาชนตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระประเสริฐ สนฺตจิตฺโต (คงลำ). (2558). การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพิศิษฐ์ ฐานุตฺตโร (แซ่เจียง). (2559). การให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิทยาภา ชุณติกาญจน์. (2558). ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมการให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานที่ดิน จังหวัดระยอง สาขาปลวกแดง. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนตรี กัลชาญพันธุ์. (2560). การให้บริการของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ตามหลักสังคหวัตถุ 4. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดร้อยเอ็ด. (2563). สถานการณ์แรงงานรายปี 2563 (ตุลาคม - ธันวามคม 2563) จังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดร้อยเอ็ด.

สุกัญญา โพธิจาทุม. (2563). ธรรมาภิบาลและการจัดการคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จจังหวัดนครปฐม. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สุนันทา ทวีผล. (2550). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาด้านกฎหมายของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 3 (สคช.). ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภชัย โพธิ. (2558). ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรม ของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุรีรัตน์ ทองจันทร์. (2556). คุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Koler, P. (2003). Marketing management. New Jersey : Prentice Hall Inc.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด*

AN APPLICATION OF TRI SIKKHA (THREE TRAINING PRINCIPLES) TO THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENTS IN NONG PHOK DISTRICT, ROI-ET PROVINCE

ยุทธพร อาจวิชัย[1] และ พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า[2]

Yuttaphorn Artwichai[1] and Pornpimol Pochailar [2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[1-2] Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: rangsit_airforce@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการ

* Received 8 June 2024; Revised 14 July 2024; Accepted 22 August 2024

วางแผน รองลงมา คือ ด้านการนำ ด้านการจัดองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน และระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2) ผลเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในการวางแผนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการจัดการองค์การโดยปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานขององค์กร และควรมีการนำองค์การควบคู่กับการควบคุมโดยการตรวจติดตามและรายงานงานผลการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักไตรสิกขา, การบริหารปกครองท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research article were: 1) To study the application of Tri Sikkha to the administration of local governments in Nong Phok District, Roi Et Province 2) To compare the application of Tri Sikkha to the administration of local government in Nong Phok District, Roi-Et Province; classified by gender, age, educational level, and work experience 3) To study the suggestions for the application of Tri Sikkha to the administration of local government in Nong Phok District, Roi-Et Province. The sample group was 248 personnel who work for local administrative organizations in Nong Phok District, Roi-Et Province. The data collection was a 5- level rating scale questionnaire

with content validity of 0.67-1.00 and reliability equal to 0.91. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation using the t-test and F-test.

The research results showed that: 1) The application of Tri Sikkha to the administration of local government in Nong Phok District, Roi-Et Province; overall and each aspect: the average was at the highest level. When, considering each aspect in order from the aspect with the highest to the lowest was planning, followed by leadership, organization management, and the lowest average was controlling. Overall, it was at the highest level. When considering each aspect, 1 aspect was at the high level and 3 were at the highest level, sorted from the descending average. 2) The results comparisons' application of Tri Sikkha to the administration of local government in Nong Phok District, Roi-Et Province found that personnel with gender, age, and work experience were different but the educational levels were not difference. 3) Suggestions regarding the opinions of personnel towards the application of Tri Sikkha to the administration of local government in Nong Phok District, Roi-Et Province. It was found that personnel had suggestions regarding the application of Tri Sikkha in local administration to increase management efficiency in planning with the participation of all parties involved. The organization should be managed by performing duties according to the mission, to achieve the objectives of the organization's operations, and the organization should be led along with the control by monitoring and reporting work results to ensure compliance with the project plan.

Keywords : Application, Tri Sikkha (Three Training Principles), Local administration

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากนับถือมาช้านาน ถือได้ว่า ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ ทั้งสามนั้นเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ดำรงอยู่คู่เคียงกัน โดยเฉพาะศาสนานั้น ย่อมหมายถึง พระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทยมีรากฐานสำคัญจากพระพุทธศาสนาจนอาจกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นมรดกล้ำค่าคู่บ้านคู่เมือง ชาวไทยต่างมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวจนสามารถธำรงอธิปไตยของชาติไว้ได้ เพราะมีพระพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และ เป็นแกนกลางสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดเอกภาพในชาตินำประเทศรอดพ้นภัยพิบัติจนถึง ปัจจุบัน การที่รัฐกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติให้ประชาชนชาวไทยได้ศึกษาพระพุทธศาสนาเพื่อจรรโลงไว้ ซึ่งสถาบันจึงเป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่ประชาชนคนไทยทั้งหมดก่อเกิดความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในบรรดาคนส่วนใหญ่มีแต่ไมตรีจิตมิตรภาพ และความมีน้ำใจที่แผ่ออกไปกว้างขวางทั่วผืน แผ่นดินไทย พระพุทธศาสนาถือเป็นแหล่งรวมหลักธรรมคำสอนต้นแบบและระบบจริยธรรมของ สังคมไทย เยาวชนประชาชนควรได้รับการศึกษา เรียนรู้ คำสอนทางพระพุทธศาสนา และแนวปฏิบัติ ของชาวพุทธ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตและบทบาทหน้าที่ ที่พึงปฏิบัติในสังคมได้อย่างกลมกลืน ภายใต้สถานการณ์ที่อาจจะมีทั้งดีและไม่ดีเกิดขึ้น โดยสามารถแยกแยะชั่วดี และ เลือกปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2550)

การพัฒนาคน ให้เป็นผู้คนมีคุณภาพที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองดีมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและ พัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็น กระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน 3 ด้าน คือ (1) พัฒนาด้านพฤติกรรม ระเบียบ เป้าหมายชีวิต เรียกว่า ศีล (2) พัฒนาด้านจิตใจ ที่ตั้งใจมั่นตามเป้าหมายชีวิต เรียกว่า สมาธิ (3) พัฒนาด้านปัญญาและการแก้ไขปัญหาจะสำเร็จตามเป้าหมายชีวิต เรียกว่า ปัญญา สิกขา 3 ประการนี้ ผู้มีความเพียร มีความเข้มแข็ง มีปัญญา เพ่งพินิจ มีสติ คุ้มครองอินทรีย์ ครอบงำ ทุกทิศด้วยอัปปมาณสมาธิ ประพฤติตามอธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา มีความ ประพฤติบริสุทธิ์ จึงเป็นผู้ถึงที่สุดแห่งการปฏิบัติในโลกนี้และโลกหน้า (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงาม โดยนำหลักไตรสิกขาตามแนวทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กรหรือสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพทุกๆ ด้าน ในสถานศึกษา

เพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ไตรสิกขาที่เป็น หลักธรรมปฏิบัติที่พัฒนาทางกาย วาจา และใจ ให้ผู้ปฏิบัติสมบูรณ์พร้อมด้วยสติและปัญญา ไตรสิกขา คือ หลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็น คนสมบูรณ์แบบตามแนวพุทธ ไตรสิกขาจึงจัดอยู่ใน มรรค (ธรรมที่ควรเจริญ) คือ ควรทำให้เกิดมีขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิต ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา 3 หมายถึง ข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา 3 อย่าง คือ (1) อธิสีลสิกขา ศึกษา ศีลอันยิ่ง (2) อธิจิตตสิกขา ศึกษา จิตอันยิ่ง หมายถึง สมาธิ (3) อธิปัญญาสิกขา ศึกษา ปัญญาอันยิ่ง (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการบริหาร การจัดการสาธารณะ และทรัพยากรต่างๆ ของท้องถิ่นหนึ่งภายในรัฐหนึ่งเป็นท้องที่อันมีขอบเขตชัดเจน ภายในรัฐนั้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและหรือกฎหมายพิเศษ การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองระดับที่ต่ำกว่ารัฐหรือประเทศ และองค์การส่วนท้องถิ่นที่มีองค์การตัดสินใจและบริหารภายในพื้นที่อันจำกัดของตนอาจเกิดโดยรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายระดับสูงของรัฐบาลกลางหรือกฎหมายลำดับรองและทำหน้าที่ทางการบริหารและการนิติบัญญัติ การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระดับพื้นฐานของประเทศ การปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นเพื่อลดปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของรัฐบาลส่วนกลาง ที่ไม่สามารถดูแล ประชาชนทั้งประเทศได้ทั่วถึง การปกครองท้องถิ่นยังมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกในการกระจายทรัพยากรการพัฒนาของรัฐไปสู่ ชนบทได้อย่างมีปะสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่และมี อำนาจในการบริหารจัดการตนเอง รูปแบบการปกครองท้องถิ่นเป็นลักษณะการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางมาสู่ท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่มีความทันสมัยที่ประเทศพัฒนาแล้วใช้เป็นรูปแบบหลักในการบริหารและการพัฒนาประเทศ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555) สภาพปัญหาพบว่า จากรายงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้มาใช้บริการในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองท้องถิ่นยังไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้ในระดับสูง และยังมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการระดับปานกลาง ยังแก้ไขปัญหาไม่ทันกับความต้องการของประชาชน และในข้อเสนอแนะพบว่า บุคลากรควรได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก, 2565)

ดังนั้นการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเป็นตัวแปรสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากรถือเป็นปัจจัยในระดับแรกที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่ต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านกายภาพ ทางด้านสังคม ทางด้านจิตใจ และทางด้านสติปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนามีหลักคำสอนที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก หลักคำสอนเหล่านี้เมื่อได้นำมาศึกษา วิเคราะห์ อธิบาย ตีความและ บูรณาการให้เข้ากับยุคสมัยแล้ว จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารปกครอง และพัฒนา มนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อีกทางหนึ่งด้วย (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2550)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาแล้วเห็นว่าหลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้กับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในการจัดการศึกษาเพื่อนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ได้ให้ความสำคัญกับคำว่า “สิกขา” หรือที่เรามักเรียก ในภาษาไทยว่า “ศึกษา” เป็นอย่างมาก หลักของสิกขานี้เป็นหลักธรรมที่มีความหมายครอบคลุมการ ปฏิบัติทั้งหมดในพระพุทธศาสนา จนกล่าวได้ว่าเรื่องของการศึกษาเป็นเรื่องพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น สำหรับความหมายของไตรสิกขาคืออะไร แนวคิดตามหลักของไตรสิกขาเป็นอย่างไร รูปแบบของวิธี ไตรสิกขาเป็นอย่างไร การนำรูปแบบไตรสิกขาไปใช้ในการบริหารปกครองท้องถิ่นทำได้อย่างไร ผู้วิจัยจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน รวมทั้งสิ้น 688 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องโดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง 0.67-1.00 มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .260 - .783 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่น	การประยุกต์ใช้			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	ด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา)	4.74	0.46	1	มากที่สุด
2.	ด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา)	4.59	0.56	3	มากที่สุด
3.	ด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา)	4.68	0.56	2	มากที่สุด
4.	ด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา)	4.50	0.82	4	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.63**	**0.60**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.56) ด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.82)

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรการจำแนกตามเพศ โดยรวมด้านและรายด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) การจำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) และการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในการวางแผนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการจัดการองค์การโดยปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานขององค์กร และควรมีการนำองค์การควบคู่กับการควบคุมโดยการตรวจติดตามและรายงานงานผลการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมของการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีการปฏิบัติงานในกระบวนการจัดทำแผนงานโครงการตามขั้นตอนของระเบียบ การให้ประชาคมร่วมพิจารณาแผนพัฒนาท้องถิ่น การปฏิบัติงานการวางแผนงานโครงการเป็นไปตามความต้องการของประชาชน การวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กร การวิเคราะห์ ประเมิน ปรับปรุงแผนงานโครงการให้ทันสมัย การใช้หลักธรรมาภิบาลตามที่รัฐบาลกำหนดในการบริหารจัดการประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจ และการจัดทำรายงานผลการตรวจ ติดตาม กำกับการแก้ไขปัญหา ประเมินผล ด้วยความรู้ถูกต้องเป็นจริง ซึ่งส่งผลให้ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหลักการในการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารการปกครองมีลักษณะแบบการจัดการการ

ปกครอง (Governance) หรือการบริหารการปกครองท้องถิ่น (Local Administration) และ Carroll, Stephen. J.; & Gillen, Dennis. J. (1987) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัย หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับวิจัยของ เดชชาติ ตรีทรัพย์ (2559) ได้ศึกษาการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนเทศบาล ตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัด นครศรีธรรมราช มีการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตสิกขา (สมาธิ) มีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา คือ ด้าน ปัญญาสิกขา (ปัญญา) และ ด้านสีลสิกขา (ศีล) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพศจึงเป็นปัจจัยต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด อาทิเช่น การจัดวางโครงสร้างองค์กร ที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และความเหมาะสมตามเหตุผลเป็นจริง การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธะกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยความรู้จริงจิตแน่วแน่มุ่งมั่น การสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มุ่งผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ การใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยจิตมั่นคงในการประพฤติปฏิบัติที่ดี ตามกฎ ระเบียบด้วยความเข้าใจเป็นจริง การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ค้นคว้าข้อมูลใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานประจำสม่ำเสมอ เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2556) กล่าวถึงการปกครอง

ท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผล สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) ได้ศึกษาองค์ความรู้จากรูปแบบการฝึกอบรมฯ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ จิตวิทยาการฝึกอบรม ประยุกต์กับหลักไตรสิกขา และศึกษา กำหนดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ปีเตอร์จีนอร์ท เฮ้าส์ (Peter G. Northouse) และ แกรี่ ยูคล์ (Gary Yukl) เข้าในหลักการ 3 คือ ครองตน ครองคน ครอง งาน สรุปเป็น 6 ประการ คือ การแสดงออกถึงความยุติธรรม การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต การเคารพ ให้เกียรติผู้อื่น การให้บริการคนอื่น การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม 2) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เป็นรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน และ 7 กระบวนการ อธิบายได้ตามรูปภาพโมเดลพระธาตุเจดีย์ 3) ทดลองรูปแบบการฝึกอบรมตามหลัก ไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร ด้วยการทดลองแบบ กึ่งทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกลุ่มทดลองภายหลังได้รับอบรมตามรูปแบบ การฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับอบรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อายุมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธทาสภิกขุ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีศีลธรรมดีแล้ว ปัญหายังคงมีเหลืออยู่ว่าคนนั้นยังไม่พ้นทุกข์ ไม่พ้นจากการเบียดเบียนของกิเลส โดยเฉพาะคือ โลภะ โทสะ โมหะเรื่อง ศีล และ ธรรม ทั้งหมดนี้มีความมุ่งหมายให้เกิดผลเพียง

เป็นอยู่อย่างสงบเรียบร้อยของสังคมทั่วไป และเป็นความผาสุกขั้นต้นๆ อันเป็นวิสัยของปุถุชน มิได้หมายสูงพ้นขึ้นไปถึงการดับทุกข์ หรือตัดกิเลสเด็ดขาด สิ้นเชิง จนเป็นพระอริยะเจ้า พระพุทธศาสนามีหลักปฏิบัติให้คนไปไกลกว่าเรื่องศีลธรรมไปไกลจน ถึงกับสามารถกำจัดความหม่นหมองทุกชนิด ที่เหลือวิสัยที่ศีลธรรมจะกำจัดได้ เช่น ความยุ่งยากใจ เป็นส่วนตัว ความทุกข์ในใจอันเกิดจากการเกิด แก่ เจ็บ ตาย และกิเลสชั้นละเอียด ซึ่งไม่อยู่ในวิสัยที่ ศีลธรรมทั้งหลายจะช่วยกำจัดให้ได้ จะพ้นทุกข์ได้ก็ต้องปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2557) การบริหารเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุจิตร ชิณสาร (2563) ได้ศึกษา การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และศึกษาแนวทางการประยุกต์การบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกจากพื้นที่เป้าหมายแบบเจาะจง 3 แห่ง ที่เคยได้รับรางวัลพระปกเกล้าด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มสมาชิกสภาท้องถิ่น แบบสนทนากลุ่มโดยจัดประชุมกลุ่มย่อยด้วยการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นและกลุ่มประชาชนในพื้นที่ พร้อมการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกับทุกกลุ่ม รวมทั้งสิ้น 102 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูลระดับท้องถิ่น และระดับภาพรวม นำเสนอผลการวิจัย ด้วยวิธีพรรณนาบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการบริหารงาน พบว่า มีลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเหมือนกันทุกแห่ง ซึ่งทุกปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานที่เป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกัน และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนอย่างแท้จริง และข้อค้นพบแนวทางสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน 2) สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ 4) นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) ปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ ทราบถึงระดับการศึกษาเท่านั้น ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวถึง การบริหารว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหลักการในการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารการปกครองมีลักษณะแบบการจัดการการปกครอง (Governance) หรือการบริหารการปกครองท้องถิ่น (Local Administration) รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีรวิทย์ ทองนอก (2561) ได้ศึกษา การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการเทศบาลเมือง หนองปรือ จังหวัดชลบุรี รวมไปถึงการวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี โดยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรีมีการนำหลักพุทธธรรมาบูรณา การเข้ากับการบริหารจัดการเทศบาลเมืองหนองปรือให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (1) การบริหารจัดการองค์การด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือให้มีการยึดมั่น และประพฤติปฏิบัติดำรงตนอยู่ในหลักพุทธธรรม

คุณธรรม และจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักโลกบาลธรรม (2) การบริหารจัดการองค์การแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม โดยการพัฒนาศักยภาพและสร้างโอกาสให้ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักอปริหานิยธรรม 7 หลักสัปปุรสธรรม 7 และหลักอริยสัจ 4 (3) การบริหารจัดการองค์การด้วยการเสริมสร้างจริยธรรม โดยกำหนดให้มีการสอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมไว้ในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ครั้งละน้อย ๆ แต่บ่อย ๆ และต่อเนื่องตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้อง กับหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลสำเร็จที่เทศบาลเมือง หนองปรือได้รับนั้นมาจากการที่เทศบาลเมืองหนองปรือได้มีการนำหลักโลกบาลธรรมไปใช้ในการ บริหารจัดการองค์การให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

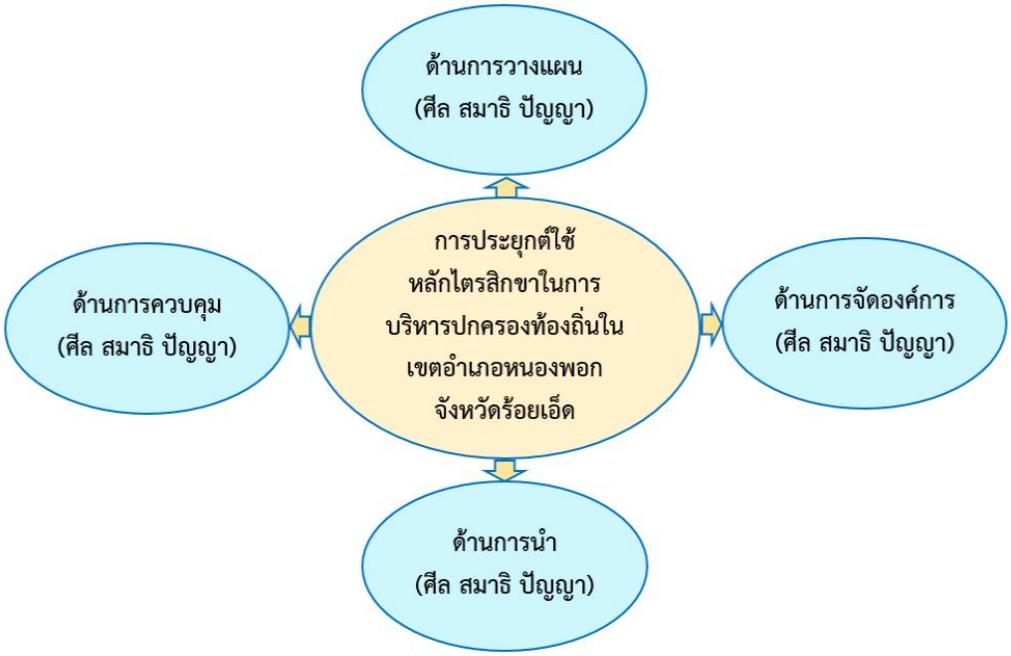
2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลกับปัจจัย ในการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด อาทิเช่น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ติดตาม กำกับงานตามแผนงาน โครงการในองค์กรด้วยความรู้เข้าใจจริง การจัดทำแผนการตรวจติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ ด้วยความรู้จริง การติดตามกำกับงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และมาตรฐานด้วยจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555) สรุปไว้ว่า การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการหมายถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เรียกว่า “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร”ที่เรียกว่า แพ็มส์-โพสคอร์บ (PAMS –POSDCORB) ได้แก่ การบริหารนโยบาย

(policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) การบริหารคุณธรรม (morality) การบริหารเกี่ยวกับสังคม (society) การวางแผน (planning) การจัดองค์การ(organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทิศทาง และแนวโน้มในการบริหารปกครองท้องถิ่นในอนาคต 2) ปัจจัย ต่าง ๆ ในการบริหารปกครองท้องถิ่น 3) ระดับการบริหารปกครองท้องถิ่น โดยทำการศึกษาการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสม โดย 1) การศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิจัยเชิงพรรณนา 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโดยใช้คำถามปลายเปิดกึ่งมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กร จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประมวลและนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า 1. ทิศทาง และแนวโน้มในการบริหารปกครองท้องถิ่นในอนาคต ควรมีลักษณะดังนี้1) มีการกระจายอำนาจและการพัฒนาระบบบริหารของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความยืดหยุ่น 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะมีรายได้เพิ่มขึ้น 4) มีระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เป็นอิสระร่วมกับมีมาตรฐาน 5) หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาคประชาสังคมให้มีความเข้มแข็ง 6) เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น 7) มีเครือข่ายองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการท้องถิ่น (8) มีความร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่น 2. ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารปกครองท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยในภาพรวมมีความสำคัญต่อการบริหารอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรในระดับมากทุกปัจจัย เรียงลำดับตามระดับความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าระดับความสำคัญมากที่สุด 4.02 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน มีค่าระดับความสำคัญ 3.98 และปัจจัยด้านงบประมาณ มีค่าระดับความสำคัญ 3.90 และ 3. ระดับการบริหารปกครองท้องถิ่น พบว่าระดับการบริหารตามหลักการบริหารการจัดการของ McKinsey 7-S Framework ในองค์กร

ปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกลยุทธ์ และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วม ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้คือ การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการจัดองค์การ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการนำ (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านการควบคุม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำหลักไตรสิกขามาปรับใช้ในการดำเนินงานของการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเฉลี่ยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ดังนั้น เพื่อส่งเสริมบุคลากรในองค์กรการบริหารปกครอง ควรมีการส่งเสริมหลักไตรสิกขาสำหรับผู้นำองค์กร ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2 ในขั้นตอนของการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการดำเนินงาน ควรเพิ่มหลักประสิทธิผล คือ ส่งเสริมการให้บริการในการปฏิบัติราชการขององค์กรที่มีต่อการบริการบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีแผนงานหรือโครงการการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำและบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำเอาการบูรณาการหลักไตรสิกขา มาปรับใช้ในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นเพื่อส่งเสริมการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก ควรมีการส่งเสริมหลักไตรสิขา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองเพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลให้ความเป็นอยู่คนในชุมชนที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิต

2.2 ในขั้นตอนของการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองในการบริหารปกครองท้องถิ่น ควรเพิ่มหลักประสิทธิผลและความต่อเนื่องซึ่งเป็นการส่งเสริมการให้บริการในการปฏิบัติราชการขององค์กรที่มีต่อการบริการประชาชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาบทบาทของผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการบริหารปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

เดชชาติ ตรีทรัพย์. (2559). การนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 3(2),14-26.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2550). การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น : อีกมิติหนึ่งของอารยธรรมโล. กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

ธีรวิทย์ ทองนอก. (2561). การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประทาน คงฤทธิศึกษาการ. (2556). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนทบุรี.วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 5(1), 109-110.

พุทธทาสภิกขุ. (2549). คู่มือมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). แนวคิดและทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). การบริหารจัดการหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http ://www.wiruch.com/

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

ศุภกร จันทราวุฒิกร. (2562). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร. ในวิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก. (2565). รายงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี 2565. ร้อยเอ็ด : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก. (2565). รายงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก ประจำปี 2565. ร้อยเอ็ด : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองพอก.

อนุจิตร ชิณสาร. (2563). การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 15(1), 83-84.

Carroll, Stephen. J.; & Gillen, Dennis. J. (1987). Are the Classical Management Functions Useful in Describing Managerial Work?. The Academy of Management Review, 12(1), 28-87.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*

AN APPLICATION OF THE 4 PRINCPLES OF SANGAHAVATTHU IN RESCUING THE DISASTER VICTIMS BY THE ROI ET CHAMBER OF COMMERCE IN ROI ET MUNICIPALITY, ROI ET PROVINCE

ดุจเดือน สมัครการ[1] และ พชรเดช เสมานู[2]

Dujduean Samakkarn[1] and Pacharadech Semanu[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: dujduan.sam@student.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านทาน (การให้) ด้านปิยวาจา

* Received 9 June 2024; Revised 14 July 2024; Accepted 23 August 2024

(การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) ด้านอัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) และด้านสมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) 2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทาน เจ้าหน้าที่ควรอาสาติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ด้านปิยวาจา เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ประสบภัยด้วยการพูดจาที่ไพเราะ เพื่อสร้างกำลังใจให้กับผู้ประสบภัย ด้านอัตถจริยา เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้านสมานัตตตา เจ้าหน้าที่ควรมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้ประสบภัยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักสังคหวัตถุ 4, การช่วยเหลือผู้ประสบภัย, หอการค้า

Abstract

The objectives of this research article were 1) to explore the application of Sanghavatthu's four principles aiding disaster victims connected to the Roi Et Provincial Chamber of Commerce. 2) to comparative results of the application of the 4 principles of Sanghawatthu in helping disaster victims according to variables such as gender, age, educational attainment, and profession. 3) To provide suggestions about utilizing Sanghavatthu's four principles in helping disaster victims associated with the Roi Et Provincial Chamber of Commerce. The participants were residents aged 18 and over of Roi Et city, totaling 379 individuals. The instrument used for data collection was a questionnaire. Analyses were conducted using statistical programs, focusing on percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results found that: 1) Overall, the deployment of Sanghavatthu's principles among disaster victims of the Roi Et chamber of commerce was highly effective. This efficacy remained high across all aspects: charity (generosity), piyavaja (soft and kind words), atthachariya (making oneself useful), and samanatta (equality). 2) The effectiveness of these principles didn't significantly vary when participants' gender, age, education level, and profession were considered. 3) Recommendations for applying Sanghavatthu's principles include: fostering a spirit of volunteerism amongst officials when coordinating aid, encouraging officials to provide comforting words to victims, promoting a passionate commitment to optimal assistance to victims, and emphasizing equal treatment amongst everyone involved.

Keywords : Application, Principles of Sangahavatthu 4 , Assistance to disaster victims, Chamber of Commerce

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2497 รัฐบาล ได้เริ่มจัดตั้งสภาการค้าขึ้น ทั้งนี้เพราะรัฐได้เล็งเห็นว่าการประกอบการค้าและเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และประสงค์จะให้มีสถาบัน ซึ่งเป็นที่รวมของนักธุรกิจทุกชาติทุกภาษาที่ประกอบการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนผู้ประกอบการผลิต การอุตสาหกรรม การธนาคาร การประกันภัยและการค้าอื่น ๆ ซึ่งแต่เดิมการจัดตั้งสถาบันการค้าได้เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งบัญญัติไว้สำหรับสมาคมทั่ว ๆ ไป ไม่ครอบคลุมถึงสมาชิกที่มีบทบาททางการค้าและทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะในปี พ.ศ.2509 รัฐบาลได้ออกกฎหมาย 2 ฉบับ คือ “พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509” และ “พระราชบัญญัติสมาคมการค้า พ.ศ.2509” ในส่วนของพระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ.2509 ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท 1 หอการค้าจังหวัด ตั้งขึ้นและดำรงอยู่ได้เฉพาะจังหวัดละหนึ่งหอการค้าเท่านั้น 2 หอการค้าไทย ได้จัดตั้งขึ้นเพียงหอการค้าเดียวสำหรับจังหวัดพระนครและธนบุรี 3 หอการค้าต่างประเทศ และ 4 สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์, 2521)

หอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการเลือกตั้งประธานหอการค้าคนใหม่ประจำปี พ.ศ. 2564-2565 โดยนายเรืองศักดิ์ รัตนโภคาสถิต เป็นประธานหอการค้าคนปัจจุบัน ซึ่งนายเรืองศักดิ์ รัตนโภคาสถิต ได้แถลงนโยบาย ดังนี้ 1) สร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของสมาชิกหอการค้า เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้องค์กร 2) พัฒนาศักยภาพของสมาชิกหอการค้า รวมถึงทรัพยากรบุคคลในด้านการค้า การลงทุน เทคโนโลยี ให้เกิดความก้าวหน้า รอบรู้ พร้อมจะเผชิญกับสภาพเศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 3) สร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนของผู้ประกอบการและสมาชิกหอการค้า เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน 4) กระตุ้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกหอการค้า ในกิจกรรมที่เชื่อมโยงการทำงานกับทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดต่อองค์กรและสังคม 5) ประสานการทำงานกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาคีพันธมิตรสำคัญ เช่น สภาอุตสาหกรรม ชมรมธนาคารไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริษัทประชารัฐรักสามัคคี (วิสาหกิจเพื่อสังคม) ชมรม BIZ CLUB ชมรม YOUNG SMART FARMER และสมัชชาสุขภาพ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด แก้ไขปัญหาปากท้องและสุขภาพของประชาชน 6) ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ SME วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรอาหารแปรรูป เพื่อยกระดับมาตรฐานรายได้ให้สูงขึ้น 7) เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมภาพลักษณ์ของหอการค้า ออกสู่สายตาประชาชนทั่วไป 8) กระจายงาน กระจายหน้าที่ ให้แก่คณะกรรมการหอการค้าชุดใหม่ ได้ทำงานอย่างภาคภูมิใจ และเต็มความสามารถตามศักยภาพของตนเอง ส่วนการบริหารหอการค้าของจังหวัดร้อยเอ็ด นายเรืองศักดิ์ รัตนโภคาสถิต ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ตนเข้ารับตำแหน่งได้มีหลักการบริหารหอการค้า โดยเน้นการให้ข้อมูลแก่สมาชิกหอการค้า การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจทางธุรกิจแก่สมาชิกหอการค้า และปฏิบัติตามนโยบายที่ได้แถลงในวารสารหอการค้า ส่วนการบริหารก็จะมอบหมายให้กรรมการแต่ละท่านจำนวน 39 ท่านได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามผังโครงสร้างของหอการค้า (เรืองศักดิ์ รัตนโภคาสถิต, 2564)

ความสูญเสีย และความเสียหายอันเกิดจากภัยพิบัติที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากภัยธรรมชาติ หน่วยงานหลักในการจัดการและรับมือกับภัยพิบัติ คือกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีการจัดทำแผนภารกิจ แผนแม่บทในการรับมือกับภัยพิบัติ วางมาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูสาธารณภัย โดยการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย หากแต่การจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในประเทศไทยที่ผ่านมาทุกครั้งยังคงประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ดังนั้นในสถานการณ์ที่เกิดภัยพิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับต่าง ๆ ไม่สามารถ

บริหารจัดการภัยพิบัติ หรือให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงที ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นก็คือการเคลื่อนไหวเพื่อช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์เบื้องต้นในส่วนของภาคประชาชนที่จะเข้าไปช่วยเหลือร่วมกับกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ในในกรณีไฟไหม้ และน้ำท่วม คนในชุมชนเกิดความหวั่นวิตกด้วยไม่มีการวางแผนรับมือ และหน่วยงานภาครัฐมักจะมีข้อจำกัดในการช่วยเหลือ จึงมีความจำเป็นที่หอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด จะเข้าไปช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เพื่อบรรเทาปัญหาในเบื้องต้น (หอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด, 2564)

ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ดนั้น ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชนหรือการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้กับสังคม เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้างเป็นที่ยอมรับนับถือของทุก ๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญมากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย พระพุทธองค์ได้ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่าขั้นแรกให้ปรับที่ตัวของเราเองก่อน คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรีเติมน้ำใจต่อกันทำให้สังคมเป็นสุข (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2551) ซึ่งหลักคำสอนเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสงเคราะห์หรือเรื่องการสงเคราะห์กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักการให้ เสียสละ ยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกล่เกลี่ยความแตกแยกในหมู่คณะบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ประกอบด้วย ทาน การให้ (โอบอ้อมอารี) ปิยวาจา การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) อัตถจริยา การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) สมานัตตตา การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2525) นอกจากนี้ สังคหวัตถุ 4 ยังอำนวยประโยชน์ที่มองเห็นได้เป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้ (อนงค์นาฎ แก้วไพฑูรย์, 2554) ช่วยให้บุคคลดำรงตนอยู่ได้ในสังคมด้วยความสุข 2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ สมานไมตรีระหว่างกัน 3) เป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้มีความเคารพนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ 4) เป็นเครื่องประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมให้คงรูปอยู่และดำเนินไปได้ด้วยดี และ 5) ช่วยส่งเสริมศีลธรรมและป้องกันความประพฤติที่เสื่อมเสียในสังคม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) คือ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2525 หนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และปรากฏในแหล่งต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ และผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ทาน (การให้) 2) ปิยวาจา (การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) 3) อัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) และ 4) สมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2525)

2. ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 22,840 คน (งานทะเบียนราษฎร เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด, 2564)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจเช็คราย การ (Check List) ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านทาน (2) ด้านปิยวาจา (3) ด้านอัตถจริยา และ (4) ด้านสมานัตตตา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว สามารถนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไปได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือไปยังประธานหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาด้วยตัวเอง 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยใช้สถิติร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) วิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์ การวิเคราะห์แต่ละข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่า t-test (Independent) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้ค่า F-test (One-Way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4) รวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการพรรณนาวิเคราะห์

5) นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านทาน (การให้)	4.21	0.49	มาก	1
ด้านปิยวาจา (การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน)	4.04	0.55	มาก	4
ด้านอัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น)	4.07	0.57	มาก	3
ด้านสมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ)	4.17	0.46	มาก	2
โดยรวม	**4.11**	**0.44**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทาน (การให้) ($\bar{X}$ = 4.21, S.D.= 0.49) รองลงมาคือ ด้านสมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.46) ด้านอัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปิยวาจา (การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทาน (การให้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้าจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประสบภัยตามจุดต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น ที่นั่งพักรอ ห้องน้ำสะอาดไว้บริการ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่หอการค้าจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคเพื่อการยังชีพให้กับผู้ประสบภัยตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้ามีความรู้ ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.= 0.56)

2) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปิยวาจา (การพูดถ้อยคำ

ไพเราะอ่อนหวาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้ายิ้มแย้มแจ่มใสในการช่วยผู้ประสบภัยด้วยคำพูดที่จริงใจ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.65) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่หอการค้าพูดจาทักทายกับผู้ประสบภัยด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวาน น่าฟัง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้าตอบคำถามของผู้ประสบภัยอย่างตรงไปตรงมาด้วยความสุภาพ ($\bar{X}$ = 3.84, S.D.= 0.87)

3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้ามีน้ำใจไม่นิ่งดูดายเมื่อผู้ประสบภัยต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่หอการค้ามีความเสียสละในการช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัย ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้าให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.= 0.72)

4) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้าปฏิบัติตัวกับผู้ประสบภัยทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.= 0.57) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่หอการค้าให้ความช่วยเหลือด้วยความเป็นกันเองมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี ทำให้เกิดความเลื่อมใส่ศรัทธาของผู้ประสบภัย ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่หอการค้าแต่งกายด้วยเครื่องแบบที่สุภาพ สะอาด เรียบร้อย และเหมาะสมในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.= 0.74)

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ สรุปได้ดังนี้

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปิยวาจา ประชาชนมีความคิดเห็นความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทาน ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตา ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

3.1 ด้านทาน เจ้าหน้าที่ควรอาสาติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ควรแนะนำสิ่งที่ถูกต้องให้แก่ผู้ประสบภัย เช่น กฎระเบียบและวิธีปฏิบัติในการขอความช่วยเหลือจากภาครัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวัน

3.2 ด้านปิยวาจา เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ประสบภัยด้วยการแสดงออกที่เป็นมิตร มีการพูดจาที่ไพเราะ เพื่อสร้างกำลังใจให้กับผู้ประสบภัย ไม่ควรว่ากล่าวหรือพูดถึงข้อบกพร่องของผู้ประสบภัยลับหลัง

3.3 ด้านอัตถจริยา เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีความยินดีในการปรับตัวเข้ากับผู้ประสบภัย สร้างความประทับใจแก่ผู้ประสบภัยด้วยความมีน้ำใจ

3.4 ด้านสมานัตตตา เจ้าหน้าที่ควรมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้ประสบภัยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ควรประพฤติตนให้เหมาะสมในการเป็นให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีประเด็นนำมาอภิปรายผล มีดังนี้

1. ผลการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี กัลชาญพันธุ์ (2560) ได้ศึกษาการให้บริการของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า การให้บริการของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกตาม หลักสังคหวัตถุ 4 รวมรายด้านโดยภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านทาน (การให้) โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เจ้าหน้าที่หอการค้าได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประสบภัยตามจุดต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น ที่นั่งพักรอ ห้องน้ำสะอาดไว้บริการ ช่วยจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคเพื่อการยังชีพให้กับผู้ประสยภัยตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ แสนคำลือ (2557) ได้ศึกษาการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ด้านทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านปิยวาจา (การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เจ้าหน้าที่หอการค้ามี

การยิ้มแย้มแจ่มใสในการช่วยผู้ประสบภัยด้วยคำพูดที่จริงใจ พูดจาทักทายกับผู้ประสบภัยด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวาน น่าฟัง และเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ สีตะระโส (2557) ได้ศึกษาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการประชาชนตามสังคหวัตถุธรรม ของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เจ้าหน้าที่หอการค้ามีน้ำใจไม่นิ่งดูดายเมื่อผู้ประสบภัยต้องการความช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่หอการค้ามีความเสียสละในการช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แสงผาบ (2557) ได้ศึกษาการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนมีระดับความพึงพอใจในการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

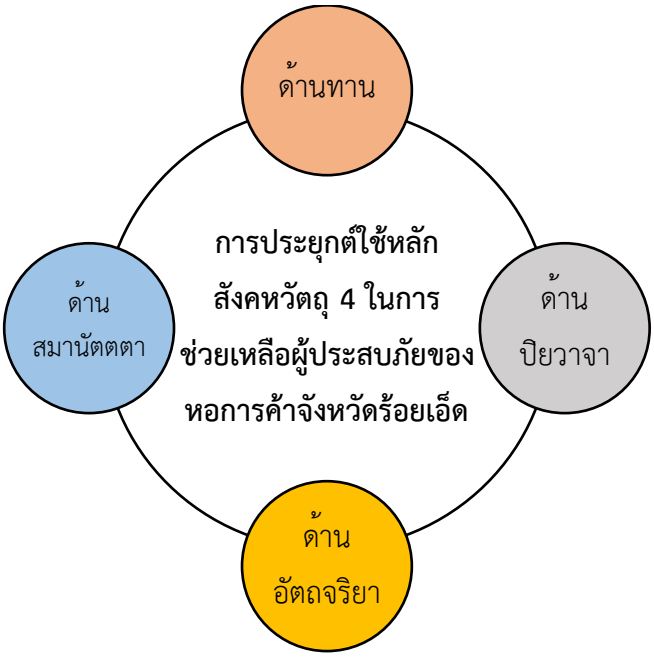
1.3 ด้านสมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเจ้าหน้าที่หอการค้าปฏิบัติตัวกับผู้ประสบภัยทุกคนอย่างเหมาะสม เท่าเทียมกัน และให้ความช่วยเหลือด้วยความเป็นกันเองมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี ทำให้เกิดความเลื่อมใส่ศรัทธาของผู้ประสบภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประเสริจ สนฺตจิตฺโต (คงลำ) (2558) ได้ศึกษาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชนไม่ว่าจะเป็นเพศใด อายุเท่าไหร่ มีระดับการศึกษาอะไร และมีอาชีพอะไร ก็จะได้รับการให้ความช่วยเหลืออย่างที่เท่าเทียมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย โพธิ (2558) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ

ธรรมของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลต้นธง ของประชาชนที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพิศิษฐ์ ฐานุตฺตโร (แซ่เจียง) (2559) ได้ศึกษาการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้คือ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) ด้านทาน (การให้) 2) ด้านปิยวาจา (การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) 3) ด้านอัตถจริยา (การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) และ 4) ด้านสมานัตตตา (การวางตัวสม่ำเสมอ) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการเสริมสร้างปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยด้วยความเต็มใจ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการวางตนอย่างเหมาะสม

1.2 ควรรณรงค์ให้ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการและการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับปฏิบัติ

2.1 เจ้าหน้าที่ควรให้คำปรึกษา แนะนำขั้นตอนต่าง ๆ ในการรับการช่วยเหลือของผู้ประสบภัย ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

2.2 เจ้าหน้าที่ควรพูดจา แนะนำ ชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ประสบภัยด้วยความสุภาพ

2.3 เจ้าหน้าที่ควรดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ประสบภัยที่มารับความช่วยเหลือ ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับผู้ประสยภัย

2.4 เจ้าหน้าที่ควรมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัยแบบมืออาชีพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่น ๆ ของพุทธศาสนาในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของหอการค้าจังหวัดในพื้นที่ต่าง ๆ ว่ามีลักษณะคล้ายกันหรือไม่

3.3 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมตามหลักพหุศาสนา ในพระคัมภีร์ของแต่ละศาสนาว่ามีลักษณะอย่างไรบ้าง

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ แสนคำลือ. (2557). การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์. (2521). ทำเนียบหอการค้าและสมาคมการค้า พ.ศ. 2519. กรุงเทพมหานคร: กองนโยบายการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์.

งานทะเบียนราษฎร เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. (2564). ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565. จาก https://roietmunicipal.go.th/roiet/ข้อมูลพื้นฐานเทศบาล/

จิตรา แสงผาบ. (2557). การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุรีริยาสาสน์.

เบญจวรรณ สีตะระโส. (2557). การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2525). พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

พระประเสริจ สนฺตจิตฺโต (คงลำ). (2558). การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพิศิษฐ์ ฐานุตฺตโร (แซ่เจียง). (2559). การให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนตรี กัลชาญพันธุ์. (2560). การให้บริการของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรืองศักดิ์ รัตนโภคาสถิต ผู้ให้สัมภาษณ์. 30 สิงหาคม 2564. ณ หอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สุภชัย โพธิ. (2558). ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

หอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด. (2564). บริบทหอการค้าจังหวัดร้อยเอ็ด. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565. จาก https://www.thaifranchisecenter.com/links/show.php?id=273

อนงค์นาฎ แก้วไพฑูรย์. (2554). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS OPINION BY TEACHERS IN THE EDUCATIONAL MANAGEMENT NETWORK PROMOTION GROUP 3, UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ทวี วาจาสัตย์[1], วาสนา ขัตติยวงษ์[2] และ วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม[3]

Tawee Wachasataya[1], Wasana Kuttiyawong[2] and Worawuth Jerasujarittham[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: teu.w96@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 118 คนได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

* Received 17 June 2024; Revised 27 July 2024; Accepted 24 August 2024

ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ และ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were : 1) to study desired characteristics of school administrators as perceived by teachers in School Network Enhanced Efficiency in Educational Management Group 3 and 2) to compare desired characteristics of school administrators as perceived by teachers in School Network Enhanced Efficiency in Educational Management Group 3 classified by education degrees and work experiences. The research samples were 118 teachers The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique The instrument of this quantitative study was questionnaire with 5 level the reliability of 0.91. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way Analysis of Variance.

The research results revealed that : 1) desired characteristics of school administrators as perceived by teachers in School Network Enhanced Efficiency in Educational Management Group 3 as a whole was at high level. When considered as

individual aspects found all were at the high level. They were arranged in descending order of mean: Vision, Morality and ethics, Human relations, and Personality and 2) teachers with different education degrees and work experiences were esired characteristics of school administrators as perceived by teachers in School Network Enhanced Efficiency in Educational Management Group 3 both overall different.

Keywords: Administrators, Desired characteristics

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 4) และกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาตามความในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดย(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 20) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพจึงจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามความในมาตรา 50 แห่งราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2546 ซึ่งถือเป็นจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่มีกฎหมายรองรับและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะมีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งกำหนดนโยบายต่างๆของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2546: 7) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้บริหารในยุคนี้กับการเป็นผู้บริหารในยุคก่อนมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงโดยถือว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างที่ตนต้องการเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่ในปัจจุบัน

แนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้บริหารในปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของนักบริหารในปัจจุบันจึงเน้นย้ำเรื่องของการประสานงานว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการกล้าตัดสินใจไวต่อข้อมูล ซื่อสัตย์ สร้างสรรค์ผลงาน คิดสร้างสรรค์วิธีทำงานใหม่ สอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2544: 17-19) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้จัดการ ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบผู้สื่อสารและผู้แก้ปัญหาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จและกระทรวงศึกษาธิการ (2546:3)ได้กำหนดว่า การบริหารสถานศึกษา คือหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีลักษณะที่เพียบพร้อมด้วยเรื่องของศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคน บริหารงานและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545 : 5) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถวางรากฐานของชีวิตที่ดีให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศ สถานศึกษายังเป็นหน่วยงานที่นำเอานโยบายและหลักการทางการศึกษาไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารงาน ดังที่ สกุลรัตน์ กมุทมาศ (2550: 99) กล่าวไว้ผู้บริหารจะต้องสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสง่างามจึงจะได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกด้านที่เป็นเสมือนพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ ประการสำคัญบุคคลจะต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความมั่นใจและศรัทธาต่อผู้บริหาร การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับความสามารถครองตน ครองคน ครองงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert L.Katz (1955: 33-42) อ้างถึงในบูรชัย ศิริมหาสาคร (2549: 88) ที่เชื่อว่าคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์จะต้องมีทักษะความชำนาญ3ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่แท้จริงนอกจากจะต้องมีความพร้อมในการบริหารองค์กร เพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงาน และนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นอุปสรรคทั้งปวงไปได้ ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษานั้นจึงจะได้เชื่อว่าเป็นผู้นำแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับ อภัย สบายใจ (2543: 55) ได้กล่าวถึง

คุณลักษณะของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ไว้คือ ต้องมีความมุ่งมั่น มีความเมตตา มีความสนใจศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยและนำผลการศึกษาค้นคว้านั้นมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด คุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่แสดงพลังอำนาจและอิทธิพล ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีเพื่อนำมาเป็นเทคนิคในการชักจูง โน้มน้าวให้ครูและผู้ปกครองมีความยินยอมพร้อมใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพในตนเองเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไปและโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มทั้งหมดจำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนวัดบางพูน โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ โรงเรียนวัดเปรมประชากร โรงเรียนวัดรังสิต โรงเรียนวัดเวฬุวัน โรงเรียนวัดโพธิ์เลื่อน โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนวัดดาวเรือง แต่ละโรงเรียนมีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ จึงมีความประสงค์ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่3สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 170 คนจาก 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 118 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie& Morgan 1970:607-608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มแบบวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น(Strata) และสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ภัทรภร วันชูเพลา (2560:39) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try

out) กับครูจำนวน 30 คนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการเก็บด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากประชากร

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบประชากรด้วยตนเอง จำนวน 118 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย( )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.) แล้วนำค่าที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:11)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 –1.49 หมายถึง มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t–test for Independent Samples) และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวม และรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.36	0.68	มาก	1
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.33	0.71	มาก	4
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.34	0.70	มาก	3
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.34	0.68	มาก	2
รวม	4.34	0.69	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=91)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=27)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.48	4.44	0.47	1.08	0.91
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.25	0.59	4.56	0.46	2.79*	0.04
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.31	0.53	4.44	0.55	1.14	0.64
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.29	0.53	4.53	0.52	2.01*	0.05
รวม	**4.30**	**0.53**	**4.49**	**0.50**	**1.76**	**0.63**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ-แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	2.44	0.08
	ภายในกลุ่ม	25.75	115	0.22		
	รวม	26.93	117			
2. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	38.61	115	0.34		
	รวม	38.82	117			
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.69	0.51
	ภายในกลุ่ม	33.35	115	0.29		
	รวม	33.75	117			
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	33.35	115	0.29		
	รวม	33.57	117			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.95	0.50
	ภายในกลุ่ม	24.17	115	0.21		
	รวม	24.41	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นลักษณะประจำตัว เป็นพฤติกรรมต่างๆตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และเอื้อต่อการบริหารงานสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภารัตน์ ยุโสะ (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตรังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษบา คำนนท์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมองการณ์ไกล สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลและมีความสามารถในการสื่อสาร อธิบายแนวทางการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอกสิงห์ ปากแก้ว (2557) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 4 ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ทางวิชาการ

2.2 ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีแต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับความเป็นผู้นำและถูกต้องตามกาลเทศะและมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุษบา คำนนท์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่เหมาะสมและสุภาพอ่อนโยนกับทุกคนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรในหน่วยงานสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2555)ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าน้อยไปมาก สามลำดับแรกได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ความรู้ และมนุษยสัมพันธ์

2.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมีความเสียสละในการปฏิบัติงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยกับทุกคนสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของบุษบา คำนนท์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

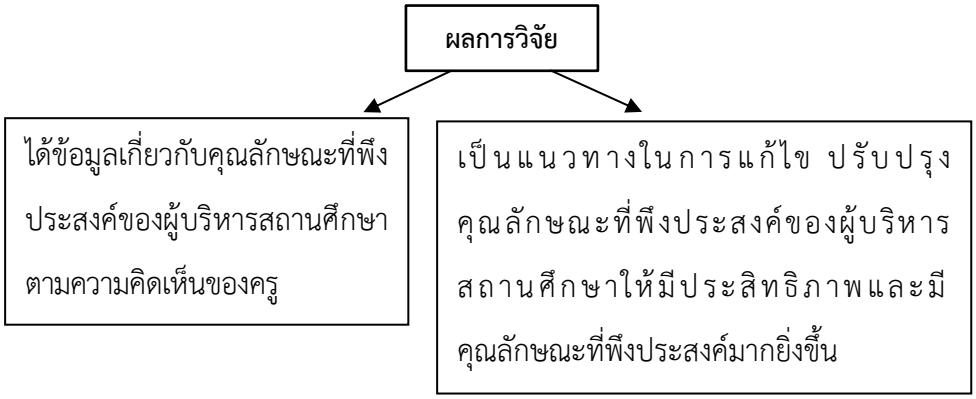
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาพรรณ วุฒิเอก (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความต้องการของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษบา คำนนท์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1โดยรวมอยู่ในระดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานปรากฏผลวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

กัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องข้อมูลข่าวสารติดตามความเคลื่อนไหว ทันต่อเหตุการณ์และ ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานและให้โอกาสในการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกลักษณะท่าทางสง่าผ่าเผยและเป็นคนจริงใจ เปิดเผย ตรงไปตรงมา

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติ และยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานและผู้อื่นและเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และควรมีความยุติธรรมรับฟังเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารโรงเรียน/โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้ Autentic Leader. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.

ถวิล อรัญเวศ. (2544). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารวิชาการ, 4(2), 17-19.

สกุลรัตน์ กมุทมาศ. (2550). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิทยาจารย์, 107(9), 99.

วิภารัตน์ ยุโสะ. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตรัง. ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

อภัย สบายใจ. (2543). การศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS IN THE EDUCATION EFFICIENCY PROMOTION NETWORK GROUP 3, UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA, PATHUM THANI, AREA 1

เทพ ตระหง่าน[1], วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม[2] และ วาสนา ขัตติยวงษ์[3]

Suthep Tra-Ngarn[1], Worawuth Jerasujarittham[2] and Wasana Kuttiyawong[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University

Corresponding Author's Email: suthep.t@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งในนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 3 ด้านประกอบด้วยด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและด้านวิสัยทัศน์ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 จำนวน 118 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและใช้การสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

* Received 16 June 2024; Revised 8 August 2024; Accepted 24 August 2024

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการศึกษาพบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเองของครู, โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ

Abstract

This research aimed to 1) study the level of self-development of teachers in the schools in the Education Efficiency Promotion Network Group 3, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani in 3 aspects: professional, personality and vision. 2) compare the factors affecting self-development of teachers in the schools in the Education Efficiency Promotion Network Group 3, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, classified by gender, educational qualification and work experience. The sample group used in this research was 118 teachers in the schools in the Education Efficiency Promotion Network Group 3, obtained using the Krejci and Morgan sample size table and stratified random sampling, using schools as strata and simple random sampling. The questionnaire was used to collect data in the form of a rating scale with 5 levels and a reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, one-way analysis of variance and Scheffe's paired test.

The results of the study found that:

1. The self-development of teachers in the schools in the network group promoting the efficiency of education management, group 3, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani, was at a high level overall.

2. Teachers with different genders, educational qualifications, and work experiences had no different opinions on the factors affecting the self-development of teachers in the schools in the network group promoting the efficiency of education management, group 3, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani, overall.

Keywords: Teachers' self development, School network enhanced efficiency

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ให้คำนิยาม ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพครู ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และในมาตราเดียวกันนี้ได้ให้ความหมาย การศึกษา หมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557: 1) การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถที่จะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยให้ผนักเรียนได้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างการและจิตใจทำงานที่ได้รับมอบหมายได้และครองชีวิต ครองงานได้อย่างสงบสุข

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในปัจจุบันนี้ได้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้มีหน้าที่ในการควบคุมและกำกับระบบการประถมศึกษาทุกระดับให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ตามแผนการการศึกษาแห่งชาติแล้ว และยังต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการประถมศึกษาโดยตรงด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับโรงเรียนนั้น นับว่าเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา,2536:1) เพราะผลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษานั้นจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ และถ้าการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษามีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพไปด้วย ซึ่งครูนั้นเป็นผู้ให้ความรู้ เป็นผู้ปฏิบัติการสอนและกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด หากมิได้ทบทวนและเวลาผ่านไป ความรู้ ความสามารถย่อมลดน้อยถอยลงไปด้วยเช่นกัน หรือถ้าไม่ได้รับการพัฒนาก็จกลายเป็นคนล้าสมัยไม่ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความตระหนักว่าการศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคน และยังส่งเสริมให้มีความสามารถในการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และมีวิธีในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและเทคโนโลยี เพื่อให้นักเรียนได้มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิมยิ่งขึ้น และต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอด้วย

สอดคล้องกับความในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่บัญญัติว่าให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 2525)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูผู้ปฏิบัติการสอน จึงมีความประสงค์ศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไปประกอบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 3 ด้านประกอบด้วยด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและด้านวิสัยทัศน์

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2. ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3. ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 170 คน จาก 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 118 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie.& Morgan, 1970: 608-610) โดยสุ่ม

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 44) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Realiability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีเก็บรวมรวบข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 118 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 118ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและ แปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและประมวลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

(n = 118)

การพัฒนาตนเองของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านวิชาชีพ	3.88	0.73	มาก	2
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.86	0.77	มาก	3
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.91	0.71	มาก	1
รวม	**3.88**	**0.74**	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การพัฒนาตนเองของครู	เพศ				t	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=68)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาชีพ	3.79	0.50	3.93	0.46	1.49	0.27
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.86	0.55	3.85	0.58	0.10	0.59
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.90	0.47	3.91	0.46	0.18	0.46
รวม	**3.85**	**0.51**	**3.90**	**0.50**	**0.59**	**0.44**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การพัฒนาตนเองของครู	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=65)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=53)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาชีพ	3.78	0.47	3.98	0.47	0.16	0.69
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.82	0.50	3.90	0.64	3.81*	0.05
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.85	0.47	3.98	0.46	0.02	0.90
รวม	**3.82**	**0.48**	**3.95**	**0.52**	**1.33**	**0.55**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 118)

การพัฒนาตนเองของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	3.50*	0.03
	ภายในกลุ่ม	25.28	115	0.22		
	รวม	26.81	117			
2. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	3.79*	0.03
	ภายในกลุ่ม	34.97	115	0.30		
	รวม	37.28	117			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	24.54	115	0.21		
	รวม	25.26	117			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.36**	**2**	**0.68**	**3.76***	**0.03**
	ภายในกลุ่ม	**20.76**	**115**	**0.18**		
	รวม	**22.11**	**117**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงกมล แสงวิเศษ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ และเพื่อ เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านวิชาชีพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดารัตน์ รวมธรรม (2560)ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ และเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 1 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแหตุการณ์ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพ อ่านสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น ตำรา วารสาร หนังสือ บทความ ผลงานทางวิชาการ หนังสือพิมพ์เกี่ยวกับวิชาชีพ และรับฟังรายการวิทยุ โทรทัศน์ ชมงานนิทรรศการต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดารัตน์ รวมธรรม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ และเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพเครือข่ายที่ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์

2.2 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูพยายามปรับปรุงตนเองในการดำรงชีวิตโดยยึดหลักความพอเพียงให้เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่นได้ พยายามเสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่นินทาว่าร้าย และแสดงกิริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น และพยายามเสริมสร้างและพัฒนาความคิดของตนเอง และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงกมล แสงวิเศษ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ และเพื่อ เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านวิชาชีพ

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นครูหมั่นปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนของท่าน และพยายามทำให้สำเร็จตามความต้องการของผู้ปกครอง ครู สังคม หรือผู้บริหาร ปฏิบัติตนได้อย่างสร้างสรรค์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และท่านกระตือรือร้น กระตุ้นตนเอง เพื่อนครูและนักเรียน ทำความเข้าใจและเห็นศักยภาพของเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เชื่อโยงอินเตอร์เน็ต สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครู จำแนกตามสถานภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ด้านวิชาชีพ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

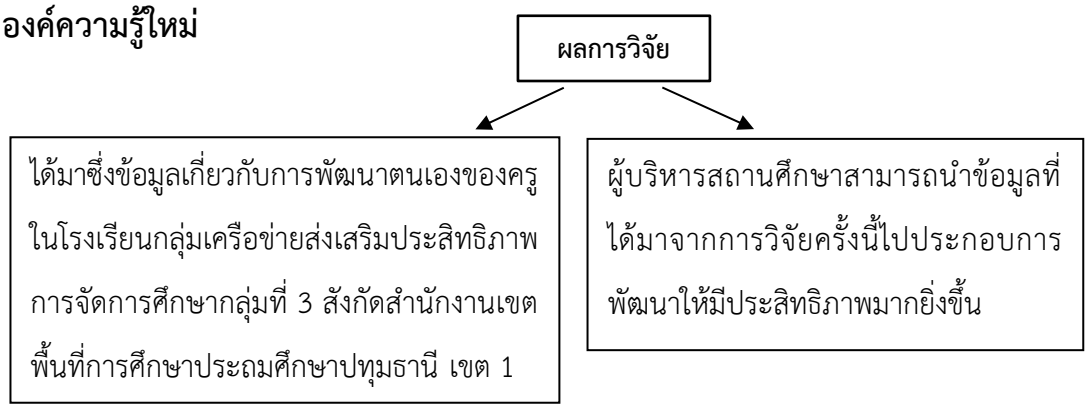
3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครู จำแนกตามสถานภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่าง

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษาและนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครู จำแนกตามสถานภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิชาชีพ ครูมีความสนใจ ใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเอง ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ให้ตนเองทันสมัยอยู่เสมอ และ พยายามพัฒนาตนเองในการใช้ภาษาต่างประเทศ

2. ด้านบุคลิกภาพ ครูควรเสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองในความเป็นผู้มีความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลา และพยายามปรับปรุงการใช้ถ้อยคำและภาษาพูดให้เหมาะสมชัดเจนกับสถานการณ์

3. ด้านวิสัยทัศน์ ครูควรพยายามพัฒนาตนเอง เปิดโลกทัศน์ให้ทันต่อแนวโน้ม หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต และพยายามเสริมสร้าง พัฒนาความสามารถ ความกล้าที่จะฝึกทักษะการใช้และเลือกใช้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียงกันหรือเปิดการเรียนการสอนในระดับเดียวกัน

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและครบถ้วนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แผนการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ดวงกมล แสงวิเศษ. (2560). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา. (2536). เอกสารและผลงานวิจัยการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุดารัตน์ รวมธรรม. (2560). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง. (2557). การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

ACADEMIC LEADERSHIP OF TEACHERS OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA, PATHUM THANI, AREA 1

จรูญ บุญธรรม[1], สุเทพ ตระหง่าน[2] และ คณิต สุขรัตน์[3]

Jaroon Boontham[1], Suthep Tra-Ngarn[2] and Kanit Sukrat[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: charoon.b@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา ประชากรคือ ครู จำนวน 2,093 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน พบว่าได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นและใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการพัฒนาและ

* Received 16 June 2024; Revised 8 August 2024; Accepted 24 August 2024

สร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านกาจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ครู

Abstract

This research aimed to 1) study the academic leadership of teachers and 2) compare the academic leadership of teachers classified by gender, work experience and educational qualification. The population consisted of 2,093 teachers in Mueang Pathum Thani District. The sample size was determined using the ready-made table method of Krejci and Morgan, resulting in a sample of 327 people. The stratified random sampling method was used, using school size as the stratum and simple random sampling. The data collection tool was a 5-level rating scale with a reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe's pairwise mean test.

The results of the research found that:

1. The academic leadership of teachers was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. The average values from highest to lowest were as follows: school goal setting, teaching supervision and evaluation, teacher motivation, teacher and student care, academic development and standardization, school goal communication, and promotion of professional development. In terms of

monitoring student progress, coordinating the use of the curriculum, controlling the use of teaching time, and providing learning support

2. Teachers with different genders, educational backgrounds, and work experiences have significantly different opinions on teachers' academic leadership overall and in each aspect at the .05 level.

Keywords: Academic Leadership, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการการพัฒนาคน โดยสร้างความเสมอภาคและให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยกำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งผลให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาชัดเจนขึ้นในปัจจุบัน และที่สำคัญได้กำหนดให้สถานศึกษามีความสำคัญสูงสุด โดยมีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษามากขึ้นในลักษณะการบริหารงานที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (พัฒนา อำท้าว, 2548: 1) การปฏิรูปการศึกษาและคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องคู่ขนานกันไป เพราะหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการในการเสริมสร้างบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการนั้นเกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยตรง เพราะงานวิชากากรเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตรงในการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียนของตนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะได้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจในการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

(กระทรวงศึกษาธิการ 2545 : 20) ฉะนั้นผู้บริการสถานศึกษาจึงมีความรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ และงานวิชาการถือว่าเป็นงานสำคัญที่สุดของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย

ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎี หลักบริหารการศึกษา ปรัชญาของการใช้หลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งการนิเทศและการกำกับติดตามให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความรู้ (knowledge) นั่นหมายถึง จะต้องมีองค์แห่งความรู้ในการเป็นผู้นำ ความรู้ในงานที่ทำ และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีแนวคิด (concept) มุมมองในการบริหารที่ถูกต้องฝึกฝนความเป็นผู้นำ (leadership) สามัญวิสัยของผู้นำที่จำเป็นจะต้องมี คือ การสร้างภาพพจน์ที่ดีและถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการบริหารทำงานอย่างทุ่มเท และจริงจังควบคุมอารมณ์ได้ ให้ความสำคัญในการสื่อความหมายทั้งภาษาพูด ภาษาเขียนได้อย่างชัดเจน คาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นหาแนวทางขจัดปัญหา และแก้ไขตลอดจนสร้างแรงบันดาลให้ผู้อื่นตื่นเต้นกับความสำเร็จร่วมกันเป็นผู้นำใจและเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน (เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2547 : 25) สอดคล้องกับ เอเวอร์อาร์ด และมอร์ริช (Everard and Morris, 1985 : 3-6) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพว่า ผู้บริหารต้องสามารถบริหารภายในด้านต่าง ๆ คือ บริหารคน เช่น บริหารความขัดแย้ง การพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลงและอื่น ๆ และสอดคล้องกับมอร์ริช (Morris, 1981:169) ที่ได้ให้แนวคิดว่า ภารกิจภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ (1) ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) ความสามารถในการพัฒนางาน (3) ความสามารถในการวางแผน (4) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน (5) ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประกอบการทำงาน ปรับปรุงแก้ไขภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,093 คน จาก 102 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจ์ซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 608 - 610) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี่ (Hallinger and Murphy, 1985 : 211- 224 อ้างถึงใน อนาเดีย เจ๊ะมุ, 2556 : 35) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbrash's Alpha Coefficient) ของครอบบาค (Cronbrash) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีเสนอต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 327 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย วิเชียร เกตุสิงห์, (2538 : 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด
แล้วนำเสนอในรูปตารางและประมวลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

(n = 234)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.35	0.76	มาก	1
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.20	0.75	มาก	6
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.24	0.72	มาก	2
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.12	0.75	มาก	9
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.17	0.73	มาก	8
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.10	0.65	มาก	10
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.21	0.70	มาก	4
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.23	0.75	มาก	3
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.19	0.73	มาก	7
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.21	0.72	มาก	5
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.10	0.67	มาก	11
รวม	**4.19**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	เพศ				t	p
	ชาย (n=131)		หญิง (n=103)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.37	0.56	4.32	0.58	0.26	0.61
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	0.65	4.10	0.63	0.31	0.58
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.32	0.58	4.12	0.58	0.01	0.93
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.22	0.59	4.00	0.64	0.71	0.40
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.26	0.58	4.05	0.60	0.70	0.99
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.18	0.51	4.00	0.50	0.20	0.66
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.26	0.48	4.15	0.48	0.01	0.99
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.28	0.63	4.15	0.63	0.39	0.77
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.28	0.59	4.09	0.59	0.06	0.80
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.29	0.65	4.11	0.65	0.03	0.96
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.16	0.50	4.03	0.55	0.40	0.53
รวม	**4.26**	**0.57**	**4.10**	**0.58**	**0.28**	**0.75**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.26	2	2.63	8.55*	0.00
	ภายในกลุ่ม	71.06	231	0.31		
	รวม	76.32	233			
2.ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2	1.54	3.78*	0.02
	ภายในกลุ่ม	94.20	231	0.41		
	รวม	97.28	233			
3.ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.95	2	1.97	6.05*	0.00
	ภายในกลุ่ม	75.34	231	0.33		
	รวม	79.29	233			
4.ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3.51	2	1.76	4.71*	0.01
	ภายในกลุ่ม	86.16	231	0.37		
	รวม	89.67	233			
5.ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	6.15	2	3.08	9.16*	0.00
	ภายในกลุ่ม	77.60	231	0.34		
	รวม	83.75	233			
6.ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	6.64	2	3.32	14.11*	0.00
	ภายในกลุ่ม	54.37	231	0.24		
	รวม	61.02	233			
7.ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	53.24	231	0.23		
	รวม	53.97	233			
8.ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.85	2	1.93	5.68*	0.00
	ภายในกลุ่ม	78.38	231	0.34		
	รวม	82.23	233			

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
9.ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	1.69	2	0.85	2.15	0.12
	ภายในกลุ่ม	90.93	231	0.39		
	รวม	92.62	233			
10.ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.85	2	1.93	5.68*	0.00
	ภายในกลุ่ม	78.38	231	0.34		
	รวม	82.23	233			
11.ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.30	2	1.65	3.98*	0.02
	ภายในกลุ่ม	95.94	231	0.42		
	รวม	99.24	233			
12.ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.94	3.41*	0.04
	ภายในกลุ่ม	63.40	231	0.27		
	รวม	65.27	233			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.81**	**2**	**1.41**	**6.73***	**0.00**
	ภายในกลุ่ม	**48.27**	**231**	**0.21**		
	รวม	**51.08**	**233**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนและด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=141)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=93)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.34	0.57	4.35	0.58	0.21	0.87
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.19	0.64	4.22	0.65	0.26	0.78
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.22	0.58	4.26	0.59	0.48	0.75
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.10	0.63	4.15	0.61	0.67	0.76
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.16	0.60	4.18	0.60	0.27	0.93
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.09	0.51	4.10	0.52	0.14	0.74
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.20	0.48	4.23	0.49	0.43	0.90
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.22	0.63	4.24	0.64	0.20	0.89
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.18	0.59	4.21	0.60	0.32	0.94
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.19	0.65	4.23	0.67	0.37	0.69
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.09	0.54	4.13	0.52	0.57	0.84
รวม	**4.18**	**0.58**	**4.21**	**0.59**	**0.36**	**0.83**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกื้อกูล แสงพริ้ง (2553) ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และมีการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู รองลงมาด้านการประเมินผลนักเรียนและด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

2.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบเป้าหมายด้านวิชาการ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขเกษม พาพินิจ (2542) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยศึกษา พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและคาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนใน 7 ด้าน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นจริงทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัดผล และประเมินผลการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านห้องสมุด ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการเรียนการสอน ด้านนิเทศภายในตามลำดับ

2.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจครู และนักเรียนในการเรียนการสอน ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขเกษม พาพินิจ (2542) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยศึกษา พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและคาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนใน 7 ด้าน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นจริงทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัดผล และประเมินผลการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านห้องสมุด ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการเรียนการสอน ด้านนิเทศภายในตามลำดับ

2.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา และส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ตระกูลบางคล้า (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะ

ผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2.5 ด้านการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบ มีการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนเป็น ระยะ ๆ และนำผลการวัดและประเมินผลไปเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเวลาในการสอนหรือทำกิจกรรมในแต่ละวันที่ชัดเจน กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียน และจัดให้มีการเข้าเรียนในวิชาแรกตรงเวลา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกื้อกูล แสงพริ้ง (2553) ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการดูแลและเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามสารทุกข์สุขดิบกับนักเรียนและครู มีเวลาและเปิดโอกาสในการติดต่อทำความเข้าใจกัน และให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ครู ส่งเสริมครูที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้รับความก้าวหน้า และมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ตระกูลบางคล้า (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่อบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูได้เข้าเป็นสมาชิกชมรมหรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ และจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่า ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู รองลงมาด้านการประเมินผลนักเรียนและด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

2.10 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขเกษม พาพินิจ (2542) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยศึกษา พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและคาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนใน 7 ด้าน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นจริงทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัดผล และประเมินผลการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านห้องสมุด ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการเรียนการสอน ด้านนิเทศภายในตามลำดับ

2.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ และ มีการให้รางวัลแก่นักเรียนที่ทำความดีและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

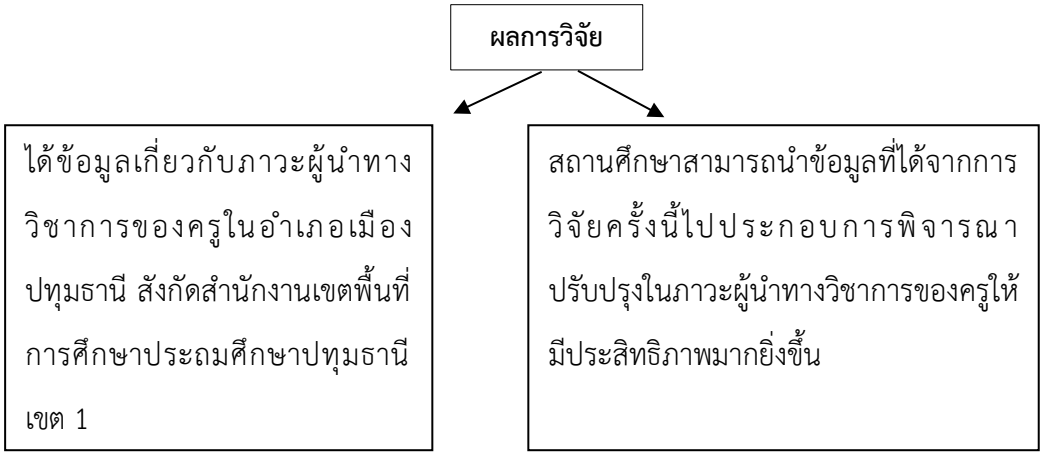
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่า ผลการเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกื้อกูล แสงพริ้ง (2553) ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬห์จิต ใบลี (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำป้ายเป้าหมายด้านวิชาการอย่างชัดเจน และควรให้บุคลากรทุกคนนำเป้าหมายของโรงเรียนไปกำหนดเป้าหมายของห้องเรียน

3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินการสอนของครูว่าเป็นไปตามนโยบายเป้าหมายของโรงเรียน และควรมีการเยี่ยมชั้นเรียน

4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และควรมีการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา

5. ด้านการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมให้มีการสอนซ่อมเสริม

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูสอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และ ควรจัดให้มีการสอนแทนในวิชาที่ครูไม่ได้มาสอน

7. ด้านการดูแลและเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักการชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี และมีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ

9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพแก่ครู และควรสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กาญจนา ตระกูลบางคล้า. (2538). ภาวะผู้นำด้านวิชากาของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนและการพัฒนาบุคลากรทางต้นวิชาการมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกื้อกูล แสงพริ้ง. (2553). ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงทพมหานตร กุลุ่มตากสินและกลุ่มมหาสวัสดิ์. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พัฒนา อำท้าว. (2548). กาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสาวนีตรี พุทธรัตน์. (2554). เอกสารประกอบการสอนวิชา 218714 การบริหารงาน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุขเทษม พาพิพิจ. (2542). ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมตึกษาจังหวักหนองบัวลำภู. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา, 1(4), 8-11.

วิรุฬห์จิต ใบลี. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

WORKING MOTIVATION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN EDUCATIONAL NETWORK EFFICIENCY GROUP 3 UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คณิต สุขรัตน์[1], จรูญ บุญธรรม[2] และ สุเทพ ตระหง่าน[3]

Kanit Sukrat[1], Jaroon Boontham[2] and Suthep Tra-Ngarn[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: kobour.nmc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณประชากร คือ ครู จำนวน 170 คนได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน

* Received 16 June 2024; Revised 16 July 2024; Accepted 22 August 2024

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) to study working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3 and 2) compare working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3. This research was quantitative method. The population 170 teachers. The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way Analysis of Variance.

The research results revealed that: 1) working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3 was at high level. The mean was descending in ordered as follows: regarding work characteristics career progress respect and responsibility respectively and 2) teachers with different educational levels and work experiences had working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3 in overall and each aspect were not different.

Keywords: Motivation, Teacher performance, Educational management efficiency

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กระจายอำนาจทั้งทางด้านวิชาการ บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งส่งผลต่อวิถีและคุณภาพของคนไทยในองค์รวม โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิรูปโครงสร้างระบบการบริหารการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบการบริหารครู ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน และด้านการปฏิรูประบบการศึกษา ในการปฏิรูปโครงสร้างระบบการบริหารการศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 11) และในการบริหารองค์การสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือกล่าวว่าผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ โดยเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การ เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ เป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 74) ได้กล่าวว่าเมื่อองค์การกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การจะต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจ

ในปัจจุบันพบว่าครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประกอบการพิจารณา แก้ไขปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเพื่อเสริมแรงและปัจจัยค้ำจุน ส่งเสริมให้การควบคุม การบังคับบัญชา วินิจฉัย สั่งการของผู้บริหารองค์การ ซึ่งหากใช้ควบคู่กันไปจะได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 170 คน จาก 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 121 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie. R.V. & Morgan, 1970 : 608-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 1 ใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามปฏิบัติการ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยโดยพัฒนามาจาก ธารารินทร์ ประจันทร์นวน (2561 : 35) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbrash’s Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbrash) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีเสนอต่อผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 121 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและ แปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
แล้วนำเสนอในรูปตารางและประมวลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต **1** ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน (n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.22	.47	มาก	2
2.ด้านความรับผิดชอบ	4.08	.50	มาก	5
3.ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	.47	มาก	4
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.21	.45	มาก	3
5.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	.43	มาก	1
รวม	**4.17**	**.37**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.17; S.D. = .37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 4.24; S.D. = .43) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$= 4.22; S.D. = .47) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$= 4.21; S.D. = .45) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$= 4.09; S.D.= .47) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$= 4.08; S.D. = .50) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	**ระดับการศึกษา**				t	p
	ปริญญาตรี (n=101)		**สูงกว่าปริญญาตรี (n=20)**			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.19	.47	4.34	.42	1.231	.221
2.ด้านความรับผิดชอบ	4.07	.49	4.12	.55	.435	.664
3.ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	.40	4.10	.74	.023	.982
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.20	.44	4.27	.51	.626	.532
5.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	.43	4.24	.40	.071	.943
รวม	4.16	.36	4.21	.43	.571	.569

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	**แหล่งความ-แปรปรวน**	SS	df	MS	F	p
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.965	2	.483	2.206	.115
	ภายในกลุ่ม	25.819	118	.219		
	รวม	26.784	120			
2.ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.245	2	.122	.482	.619
	ภายในกลุ่ม	29.946	118	.254		
	รวม	30.191	120			
3.ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.413	2	.207	.907	.407
	ภายในกลุ่ม	26.902	118	.228		
	รวม	27.315	120			
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.072	2	1.036	5.253*	.007
	ภายในกลุ่ม	23.276	118	.197		
	รวม	25.349	120			
5.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.940	2	.470	2.607	.078
	ภายในกลุ่ม	21.280	118	.180		
	รวม	22.221	120			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.782**	**2**	**.391**	**2.896**	**.059**
	ภายในกลุ่ม	**15.925**	**118**	**.135**		
	รวม	**16.707**	**120**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช หมู่วิเศษ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการของ ครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น ครูได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ และมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอซานี๊ะ กามาอูเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สะมาแอ ปอจิ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถ ครูมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สะมาแอ ปอจิ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับยกย่องจากผู้บริหาร และครูสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอซานี๊ะ กามาอูเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และครูมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คอซาน๊ะ กามาอูเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพราะว่า ครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ด้วยดี ครูทำงานอย่างมีความสุขและราบรื่น และได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คอซาน๊ะ กามาอูเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

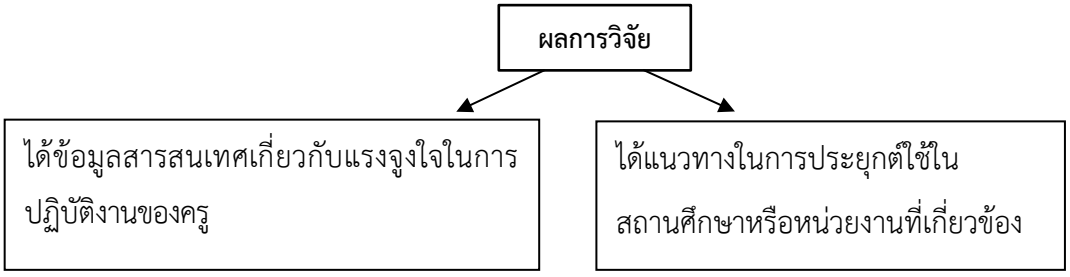
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียน

ได้มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครู รู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553:78-80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มี ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมครูทุกระดับให้มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เชิดชูเกียรติให้มีศักดิ์ศรีแห่งเกียรติภูมิและให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และยังมีนโยบายพัฒนาครูทุกระดับให้มีคุณวุฒิและคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553:78-80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดแล้วปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ และท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนทุกครั้ง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันตรงกับความถนัด ความรู้และประสบการณ์ของท่าน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถ ท่านมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน และท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงก่อนเวลาที่กำหนด

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับยกย่องจากผู้บริหาร และท่านสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในการทำงานได้ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอันเนื่องมาจากการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในระดับเดียวกัน และท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาโรงเรียนของท่าน ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติงานต่างๆ

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ด้วยดี ท่านทำงานอย่างมีความสุขและราบรื่น และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมักจะได้รับความชื่นชม จากชุมชนและผู้ปกครองเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันตรงกับความถนัด ความรู้และประสบการณ์ของครู

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเวลาการทำงานให้ครูสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงก่อนเวลาที่กำหนด และควรมีความพึงพอใจในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานอันเนื่องมาจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และควรให้เพื่อร่วมงานในโรงเรียน มีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับท่าน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารโรงเรียนควร ดูแล เอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่างๆด้านการปฏิบัติงานต่างๆ และควรส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่างๆ

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติควรได้รับความชื่นชมจากชุมชนและผู้ปกครองเสมอ และควรให้ครูสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. ใน ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คอซาน๊ะ กามาอูเซ็ง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธารารินทร์ ประจันทร์นวน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

บรรจบ สมอาษา. (2550). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลักบูรพา.

พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมพร สุทัศนย์. (2551). จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทคอทฟอร์ม.

สะมาแอ ปอจิ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตานี. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สังคม โทบุรินท. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย. ใน ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวโรฒประสานมิตร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. [ออนไลน์]. (2562). สภาพทั่วไป. เข้าถึง จาก http://www.pathum1.go.th/ สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2562.

อัครเดช หมู่วิเศษ. (2553). ปัจจัยจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

อรุณ รักธรรม. (2550). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. (พิมพ์ครั้ง 3). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). “Determining Sample Size For Research Activities” , in Journal of Education and Psychological Meaurement, 30(3),607-610.

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

LEARNING ENVIRONMENT MANAGEMENT IN PRIVATE KINDERGARTEN SCHOOLS AMPHOR KHLONG LUANG UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัชรา จันทรัตน์[1], คณิต สุขรัตน์[2] และ เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์[3]

Patchara Jantharat[1], Kanit Sukrat[2] and Kieattisak Sasuth[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nmc.edu1994@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง 2) เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู จำนวน 242 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครทซี่และมอร์แกน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่มและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา

* Received 16 June 2024; Revised 16 July 2024; Accepted 22 August 2024

และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้, โรงเรียนอนุบาลเอกชน, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Abstract

The objective of this research is to 1) to study learning environment management in private kindergarten schools Amphoe Khlong Luang and 2) to compare the learning environment management in private kindergarten schools Amphoe Khlong Luang classified by education levels and work experiences. The research samples were 242 teachers The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique The instrument of this quantitative study was questionnaire with 5 level with reliability of 0.97. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research results revealed that :

1 . learning environment management in private kindergarten schools Amphoe Khlong Luang as a whole and as individual aspects were at the highest level. They were arranged in descending order of mean: Choosing learning media, Managing learning experiences, Evaluating learning results, and Managing learning environment and

2. teachers with different education levels and work experiences were learning environment management in private kindergarten schools Amphoe Khlong Luang both overall and each aspect were different statistically significant difference at .05 level.

Keywords: Organizing a learning environment, private kindergarten, under the jurisdiction of the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545: 13) แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กแรกเกิด/ปฐมวัย ควรให้ความรู้แก่ผู้อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ เกี่ยวกับเพศศึกษาและการตั้งครรภ์ที่มีคุณภาพ ให้ความรู้แก่พ่อแม่คู่สมรสใหม่ในเรื่องการเตรียมตัวเป็น พ่อแม่ที่ดี ครอบครัวศึกษาและการดูแลตนเองเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ที่มีคุณภาพ ได้รับบริการและความรู้ที่ถูกต้องตลอดระยะเวลาของการตั้งครรภ์ส่วนเด็กควรได้รับสารอาหารและการฉีดวัคซีนป้องกันในช่วงเวลา ที่เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กปฐมวัย (0-3 ปี) ได้รับการเลี้ยงดู ดูแลตามหลักพัฒนาการเด็กปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมและให้เด็กมีพัฒนาการรอบด้านตามวัยอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กปฐมวัย (3-5 ปี) ได้รับการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย โดยเน้นการ เรียนรู้เรื่องพลานามัย สังคม ธรรมชาติ ศึกษา ภาษา ดนตรีและจังหวะ และงานฝีมือ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการ รอบด้าน ตามวัย อย่างมีคุณภาพ และต่อเนื่อง รวมถึงมีการพัฒนาแนวทางการส่งต่อเด็กปฐมวัยจากศูนย์เด็กเล็กไปสู่โรงเรียนอนุบาลโดยดำเนินการ ภายใต้ผู้ดูแลเด็กเล็กและครูปฐมวัยที่เหมาะสม มีศักยภาพ และได้มาตรฐาน มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและ

แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของครูนักเรียน นักศึกษารวมทั้งคนอื่น ๆ ที่มีต่อโรงเรียน ดังกล่าว พบว่า ปัญหาของโรงเรียนที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมไม่ดีจะทำให้นักเรียน ตลอดจน คนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อโรงเรียน แต่ถ้าโรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำ ให้นักเรียนอยากไปโรงเรียนและคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับ กุลยา ก่อสุวรรณ (2553:100) ความสำคัญ ของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่าสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมนี้อาจช่วยส่งเสริมให้เด็กสนใจและเรียนรู้ ได้มากขึ้น หรือทำให้เด็กเบื่อไม่อยากเรียน ได้สิ่งแวดล้อมดังกล่าวได้แก่สถานที่หากเด็กนั่งแถวหน้า ของห้องเรียน เด็กย่อมจดจ่อกับ สิ่งที่ครูสอนได้มากกว่าเด็กที่นั่งแถวหลัง บรรยากาศของห้องเรียน หากห้องเรียนสงบ ไม่วุ่นวาย เด็กจะสนใจการเรียนมากกว่าห้องที่มีเสียงดังเกินไป ไม่เป็นระเบียบ แสงและกลิ่น ก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง เมื่อเด็กต้องอ่านหนังสือ แต่แสงไม่พอ เด็กจะต้องเพ่งสายตามากเกินไป เด็กก็จะอ่านได้ไม่นาน อุณหภูมิหากห้องเรียนร้อน หรือหนาวเกินไป เด็กจะไม่สบายตัวทำให้เด็กไม่สามารถจดจ่อกับสิ่งที่ครูสอนได้

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้าครูโรงเรียนอนุบาลผลิใบตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จึงมีความประสงค์ ที่จะทราบว่าในขณะนี้การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มากน้อยเพียงใดจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้าน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ และ การประเมินผลการเรียนรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 650 คน จากทั้งหมดของโรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 242 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถาม ครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ และ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC)กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

(ภาคผนวก ค)

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตรและศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตรและศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 242 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน อำเภอ

คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและลำดับที่ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n = 242)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.70	.23	มากที่สุด	2
2. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.63	.24	มากที่สุด	4
3. ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	4.72	.24	มากที่สุด	1
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.66	.25	มากที่สุด	3
โดยรวม	**4.68**	**.18**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง 2-3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษา

(n =242)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 182)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 60)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.66	.23	4.82	.20	-4.89*	.00
2.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.60	.23	4.75	.24	-4.39*	.00
3. ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	4.70	.23	4.77	.25	-2.07*	.04
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.62	.24	4.78	.24	-4.46*	.00
รวม	**4.64**	**.16**	**4.78**	**.19**	**-5.10***	**.00**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 242)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.16	2.96*	.05
	ภายในกลุ่ม	12.67	239	.05		
	รวม	12.98	241			
2.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	1.04	.36
	ภายในกลุ่ม	13.62	239	.06		
	รวม	13.74	241			
3. ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.04	.62	.54
	ภายในกลุ่ม	13.87	239	.06		
	รวม	13.95	241			
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.12	.89
	ภายในกลุ่ม	15.13	239	.06		
	รวม	15.14	241			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.04**	**2**	**.02**	**.59**	**.55**
	ภายในกลุ่ม	**7.43**	**239**	**.03**		
	รวม	**7.46**	**241**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีส่วนร่วมในการการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใช้หลักการสำคัญตามแนวคิดของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 และตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2547) ซึ่งมีหลักการสำคัญ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างรอบด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งยังให้ครอบครัว ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและในการจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สุพีรพงศ์ (2556) ได้วิจัยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูเขียวจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการโภชนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชตรี พูลเพิ่ม (2553) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญพบว่าโดยรวมมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กต่อการจัดประสบการณ์ มีการจัด

กิจกรรมให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 มีการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเองต่อส่วนรวม รักธรรมชาติและรักท้องถิ่นของตนเอง และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในตนเองและมีความรับผิดชอบ กล้าแสดงออก มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชา มาลีเลิศ (2551)ได้ศึกษาสภาพปัญหาและประสบการณ์สำหรับเด็กวัยอนุบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดประสบการณ์หรือการจัดการเรียนการสอนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสามขนาดพบว่าด้านการจัดประสบการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นต่อการจัดห้องเรียนสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอและบริเวณที่สำหรับล้างหน้า แปรงฟัน อาบน้ำ มีอุปกรณ์ให้เด็กได้ใช้อย่างเพียงพอ และมีความสะอาดปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกาญน์ จันทรวงศ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้ดูแลเด็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้สื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ต้องให้เด็กมีโอกาสสัมผัสตามความสนใจและตามวัยของเด็ก เพื่อกระตุ้นพัฒนาการและการนำสิ่งของที่เหลือใช้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อประดิษฐ์สื่อและประยุกต์ในการจัดกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชตรี พูลเพิ่ม (2553) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นต่อการ

จัดเก็บรวบรวมข้อมูลพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล และประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย และสอดคล้องกับสภาพจริงการเรียนรู้ของเด็กซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ มณีฤทธิ์ (2555) ได้วิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนระดับปฐมวัยโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ด้านการประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

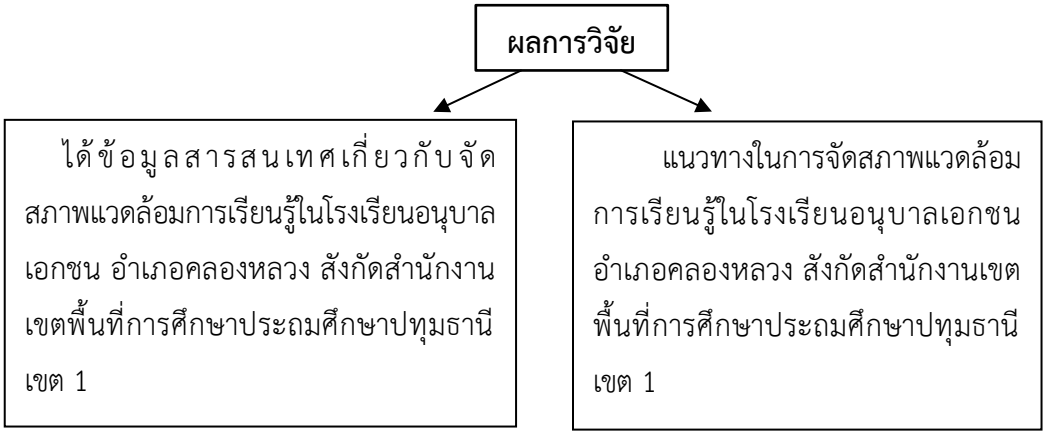
3. การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระดับการศึกษาของครูผู้ดูแลเด็กที่แตกต่างกันแต่ความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับสักรินทร์ บุญกว้าง (2551: 58- 60) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่าครูปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกันและมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือด้านบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนและด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความคิดเห็นที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคตคล้าย ๆ กันสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภา คงมาลัย (2551: 87- 91) ได้ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2550 ใน 5 ด้าน คือด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านการบริการ และด้านเนื้อหาหลักสูตร ผลการวิจัยเมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในโรงเรียนปัจจุบันพบว่าประสบการณ์การสอน

ในโรงเรียนปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอารียา สตารัตน์ (2556) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล

ดังนี้

1.1 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กแต่ละวัยให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับเด็กพร้อมกระตุ้นและจูงใจให้เด็กเกิดความสนใจในการปฏิบัติกิจกรรม และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่การจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับเด็กในการรับผิดชอบต่อตนเองและต่อส่วนรวม

1.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ติดสัญลักษณ์ส่วนตัวเด็กไว้ที่อุปกรณ์ของใช่ส่วนตัว เพื่อความเป็นระเบียบและสะดวกกับการนำไปใช้ การจัดของเล่นและอุปกรณ์ให้เด็กสามารถใช้ได้สะดวก และห้องเรียนสะอาด สะดวก อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่บริเวณสำหรับล้างหน้า แปรงฟัน อาบน้ำ มีความปลอดภัย

1.3 ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การนำวัสดุท้องถิ่นและวัสดุธรรมชาติมาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุเหลือใช้ที่มีประโยชน์ และใช้สื่อสำเร็จรูปที่มีมาตรฐานรับรองและปลอดภัย ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ ใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย เพียงพอและเหมาะสม

1.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

ดังนี้สัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิดเด็กเพื่อช่วยในการประเมินพัฒนาการเด็ก มีการประชุมปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองเมื่อปัญหา และมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ประเมินพัฒนาการเด็กจะทำได้โดยการจดบันทึกพฤติกรรมต่อเนื่องกันหลายครั้ง

2. การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับเด็กในการรับผิดชอบต่อตนเองและต่อส่วนรวม รวมถึงควรส่งเสริมให้มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กเรียนรู้จากการเล่น

2. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีบริเวณสำหรับล้างหน้าแปรงฟัน อาบน้ำ มีความปลอดภัย รวมถึงควรส่งเสริมให้มีการจัดมุมประสบการณ์การเรียนรู้ภายในห้องได้เหมาะสม

3. ด้านการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย เพียงพอและเหมาะสม รวมถึงควรส่งเสริมให้ครูและเด็กร่วมกันผลิตสื่อการเรียนการสอนบ้างบางกิจกรรม

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการประเมินพัฒนาการเด็กจะทำได้โดยการจดบันทึกพฤติกรรมต่อเนื่องกันหลายครั้ง รวมถึงควรส่งเสริมให้มีการทำแบบประเมินของครูอ้างอิงอยู่กับหลักสูตรและกิจกรรมที่ทำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็ก ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เอกสารอ้างอิง

กนกกาญน์ จัทรวงศ์.(2555). ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 2-5ปี). กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

กุลยา ก่อสุวรรณ. (2553). การสอนเด็กที่มีความบกพร่ องระดับเล็กน้อย. กรุงเทพมหานคร: สหมิตร พริ้นติ้แอนด์พับลิสซิ่ง.

จารุวรรณ์ สุพีรพงศ์.(2556). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

นุชตรี พูลเพิ่ม. (2553). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอำนาจเจริญ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เบญญาภา คงมาลัย. (2551). ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สั่งกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา.

สักรินทร์ บุญกว้าง. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนกงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ในวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุทธิชา มาลีเลิศ. (2551). รายงานผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดประสบการณ์สาหรับเด็กวัยอนุบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภาคใต้. กรุงเทพมหานคร.

สุพรรณ มณีฤทธิ์. (2555). ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

อารียา สตารัตน์. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*

LEARNING PARENT' OPINIONS TOWARD ACADEMIC ADMIC ADMINISTRATION OF WATTAL SCHOOL UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ[1], เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์[2] และ พัชรา จันทรัตน์[3]

Anuwat Wiphakthamrung[1], Kieattisak Sasuth[2] and Patchara Jantharat[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Bsganuwat@montfort.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล ประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดตาล จำนวน 375 คน นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบ

* Received 16 June 2024; Revised 27 July 2024; Accepted 23 August 2024

โอนผลการเรียนด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ผู้ปกครองที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของผู้ปกครอง, การบริหารวิชาการ, โรงเรียนวัดตาล

Abstract

The objective of this research is to 1) to study parents' opinions towards academic administration of Wattal School and 2) to compare parents' opinions towards academic administration of Wattal School. The population consisted of 375 teachers of Wattal School. The sample size was determined by Krejcie & Morgan. The samples were 191 persons selected by simple random sampling. The tool used in the study was questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance

The research results found that :

1. parents' opinions towards academic administration of Wattal School, overall has a high level by sorting the average value from high to low as follows: evaluation, evaluation and transfer of grades in the development of learning resources School curriculum development research to improve the quality of education development of learning process and the development of innovative media and educational technology.

2. Parents of different gender and education There were opinions of academic administration of Wattal School were not different and parents of different ages have opinions towards the academic administration of Wattal School overall was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Parents' opinions, academic administration, Wat Tan School

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ที่ประเทศได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศชาติให้มีความยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรคนให้มีคุณภาพ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พร้อมในการดำรงชีวิตให้ทันกับยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญยิ่งที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อที่จะให้คนไทยมีความสามารถเต็มศักยภาพ สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม (ประภาพันธุ์ แก้วโชติ, 2553 : 2)

ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ ถือว่าเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการให้ครูได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ เกิดความเข้าใจ การเอาใจใส่ดูแล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จในด้านงานวิชาการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน คุณภาพการศึกษาจะได้มาตรฐานตามเกณฑ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในส่วนของผู้บริหารนั้นจะต้องใช้กลยุทธ์ใดในการจัดการและบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เช่น บุคลิกภาพ พฤติกรรม การแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้อำนาจหน้าที่

ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ทวี ประครอง, 2552 : 1-2)

การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญเป็นหัวใจของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดเอางานวิชาการมาเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายของเนื้อหา และหลักการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนของครู จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อจะได้วางแผนได้ถูกต้อง เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ โดยทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ งานวิชาการจึงเป็นงานที่พิสูจน์ความสำเร็จของสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่ง ความสำเร็จของสถานศึกษา คือ เด็กที่เป็นผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด คือ มีผลสำเร็จทางการเรียนสูงหรือเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ส่วนงานด้านอื่นๆเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ เป็นหน่วยงานปฏิบัติในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพัฒนาตนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเองได้ และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สถานศึกษาจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา ฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงผสมผสานสาระความรู้ต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (บังอร เดชศรี, 2558: 2-3) การบริหารงานวิชาการจะดำเนินไปได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนที่มีความพึงพอใจ มีผลต่อความสำเร็จของงานและสถานศึกษา รวมทั้งความสุขของครูในสถานศึกษา หากในสถานศึกษาใดก็ตามมีครูผู้สอนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพลดลง หากสถานศึกษามี

ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย (ยงยุทธ สิมพา, 2542: 12)

ผู้ปกครองนักเรียนถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในแต่ละแห่งที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เพราะผู้ปกครองนักเรียนเป็นผู้ตอบสนองความจำเป็นของบุตรหลานในด้านการพัฒนาทางร่างกาย สังคม และอารมณ์ ดูแลให้บุตรหลานได้ไปโรงเรียนสม่ำเสมอ และตรงเวลา เป็นการประสานสัมพันธ์กับทางโรงเรียน เป็นผู้หนุนหลังและให้กำลังใจบุตรหลานอยู่เสมอ (ประมวล คิดคินสัน, 2540 : 6) อีกทั้งสถาบันครอบครัว เป็นสถาบันที่สำคัญที่สุด ในการหล่อหลอมพฤติกรรมและบุคลิกภาพของเด็ก ทั้งนี้เพราะเด็กจะมีชีวิตและความผูกพันในครอบครัวมากกว่าสถาบันอื่น ๆ การอบรม สั่งสอน บรรยากาศ และพฤติกรรมมีผลต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพของเด็กอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้ปกครองจึงมีบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียน จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และการดำรงชีวิต จึงได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นไป และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 375 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดตาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 191 คน ได้มา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970: 608-610) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น (Strata)และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.ด้าน

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4.ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 5.ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และ 6.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือและเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับผู้ปกครองจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.88

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 191 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 191 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 11)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.5-4.49 หมายถึงมีความคิดเห็นต่อการการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการการบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.5-02.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการการบริหารวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการการบริหารวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)และจำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffé)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้าน (n=191)

ด้านที่	ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.39	.55	มาก	3
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.27	.48	มาก	5
3	ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.23	.35	มาก	6
4	ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.41	.51	มาก	2
5	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.49	.54	มาก	1
6	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.39	.52	มาก	4
	รวม	**4.36**	**.36**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ และระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับเพศโดยรวม และรายด้าน

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการ	เพศชาย (n=104)		เพศหญิง (n=87)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	.59	4.46	.49	1.658	.099
2.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.19	.49	4.35	.46	2.290*	.023
3.	ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.22	.38	4.23	.32	.237	.813
4.	ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.46	.54	4.33	.46	1.804	.073
5.	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.55	.54	4.41	.52	1.797	.074
6.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.47	.53	4.30	.51	2.203*	.029
	รวม	**4.37**	**.40**	**4.35**	**.31**	**.428**	**.669**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการ	**แหล่งความ-แปรปรวน**	SS	df	MS	F	p
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	8.361	2	4.180	15.870*	.000
	ภายในกลุ่ม	49.521	188	.263		
	รวม	57.882	190			
2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.064	2	1.532	6.915*	.001
	ภายในกลุ่ม	41.650	188	.222		
	รวม	44.714	190			
3.ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.289	2	.145	1.136	.323
	ภายในกลุ่ม	23.949	188	.127		
	รวม	24.239	190			
4.ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.808	2	3.404	14.581*	.000
	ภายในกลุ่ม	43.888	188	.233		
	รวม	50.696	190			
5.ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	13.096	2	6.548	28.888*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.614	188	.227		
	รวม	55.711	190			
6.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	10.452	2	5.226	23.074*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.577	188	.226		
	รวม	53.029	190			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**5.640**	**2**	**2.820**	**26.062***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**20.341**	**188**	**.108**		
	รวม	**25.980**	**190**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่แตกต่างส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อการสอน การวัดผล ประเมินผล งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา งานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิ์ภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุมาลีแก้ววิมล (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพันธุ์ แก้วโชติ(2553 : 56 - 78) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารหลักสูตร ปฏิบัติในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมในการจัดการศึกษาและสถานศึกษามีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพันธุ์ แก้วโชติ(2553 : 56 - 78) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลีแก้ววิมล (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมในการจัดการศึกษา และมีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสุมาลีแก้ววิมล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพันธุ์ แก้วโชติ (2553 : 56 - 78) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนศรีธนาพาณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเราะว่า สถานศึกษามีการนิเทศติดตามการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการแสดงสื่อนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสอดคล้องกับ สมคิด มานะคิด (2554: 45 -54) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับวิจัยของ สุมาลีแก้ววิมล (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และสถานศึกษานิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด มานะคิด (2554: 45 -54) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ สุมาลีแก้ววิมล (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น และสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลีแก้ววิมล (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพันธุ์ แก้วโชติ (2553 : 56 - 78) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนศรีธนาพาณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพันธุ์ แก้วโชติ(2553 : 56 - 78) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลีแก้ววิมล (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุและระดับการศึกษา

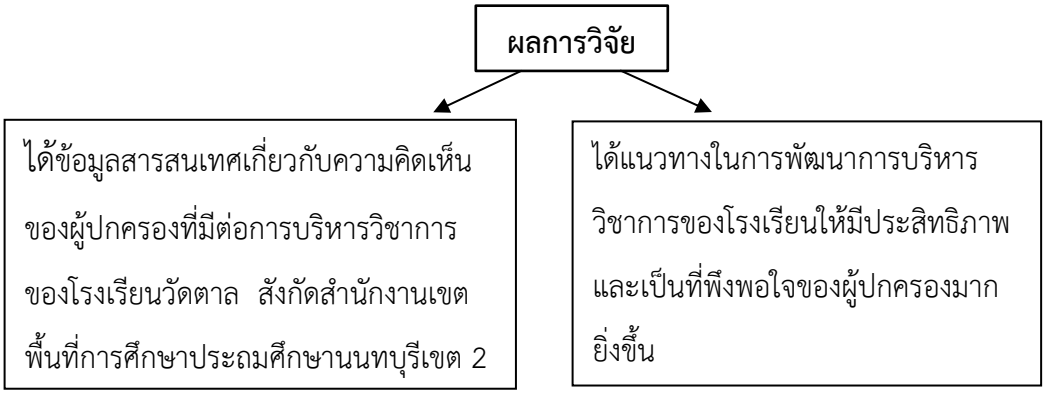
2.1 ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองทั้งเพศชายและเพศหญิงเข้าใจในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพราะโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมคิด มานะคิด (2554: 45 -54) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียน ในทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิเคราะห์การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีโดยภาพรวมปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองที่มีอายุน้อยกว่า ยังไม่เข้าใจในงานวิชาการและไม่ค่อยมีโอกาสเข้าร่วมการจัดกิจกรรมวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิจ แก้วตาบรรเจิด (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาดงผาลาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาดงผาลาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ โดยการร่วมประชุมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร ร่วมระดมทุนหาสื่ออุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ วงษ์สะอาด (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุและระดับการศึกษา ปรากฏผลวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.2 ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่แตกต่าง ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารวิชาการของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์สภาพความต้องการต่างๆเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โรงเรียนควรมีการพัฒนาปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้โรงเรียนมีการเผยแพร่การเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

1.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย และสถานศึกษาควรจัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้กับนักเรียนทุกช่วงชั้น

1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานด้านอื่นๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานด้านการบริหารงานของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ทวี ประครอง. (2552). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิจ แก้วตาบรรเจิด. (2555). ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาดงผาลาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

บังอร เดชศรี. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลบานสานฝันสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.). ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแกว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาสารคาม.

ประภาพันธุ์ แก้วโชติ. (2553). การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของ.โรงเรียนศรีธนาพาณิชยการเทคโนโลยี เชียงใหม่. ใน งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประมวล คิดคินสัน. (2540). จิตวิทยาสมองมนุษย์ (พรสวรรค์) เล่ม 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

มานพ วงษ์สะอาด. (2547). ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ยงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ใน รายงานการค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมาลี แก้ววิมล. (2547). ความพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Eductional and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*

ACADEMIC ADMINISTRATION OF PRATEABWITTAYATAN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4

ทัศนีย์ ทิพย์คงคา[1], อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ[2] และ อมราลักษณ์ คล้ายเรือง[3]

Thadsanee Thipkhungkha[1], Anuwat Wiphakthamrung[2] and Aumara Klangreund[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: manodbow@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน และ 2) เปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ประชากร คือ ครู จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

* Received 16 June 2024; Revised 19 July 2024; Accepted 25 August 2024

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารวิชาการ, โรงเรียนประเทียบวิทยาทาน, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

Abstract

The objective of this research is to 1) to study academic administration of Prateabwittayatan School and 2) to compare academic administration of Prateabwittayatan School classified by education degrees, and teaching experiences. The population was 101 teachers. The instrument used for data collection was a 5-rating scale questionnaire had the Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.80 - 1.00, and the alpha reliability of 0.92. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results revealed that : 1) academic administration of Prateabwittayatan School as a whole was at high level. When considered as individual aspects found all were at the high level. They were arranged in descending order of mean: development of school internal quality assurance system, Assessment, evaluation and credit transfer, development of school curriculum, development of learning process, development of media and technology for education, and development and promotion of learning sources and 2) teachers with different education degrees and teaching experiences were academic administration of Prateabwittayatan School both overall and each aspect were not different.

Keywords: Academic Administration, Prathip Witthayathan School, under the Secondary Educational Service Area Office 4

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 22 บัญญัติแนวการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และการบริหารวิชาการของโรงเรียนจำเป็นต้องสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กล่าวคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจัดการเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ด้านจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ก็เป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารวิชาการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงบัญญัติไว้ในมาตรา 25 ว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดการตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษาศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ และยังมีบัญญัติในมาตรา 26 ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียน การสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา และมาตรา 26 วรรคสองบัญญัติว่า ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย และมาตรา 27 บัญญัติให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และมาตรา 27 วรรคสองบัญญัติว่า ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระ ของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และมาตรา 28 บัญญัติว่า หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ ส่วนสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ในมาตรา 15 วรรคสาม ยังได้บัญญัติให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์การทำงาน อีกประการหนึ่งการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษามาตรา 9 (6) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จึงบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาดังกล่าว ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 11-20) สอดคล้องกับ รุจิร์ ภู่สาระ (2545 : 56) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบ

วิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประกอบการพิจารณา แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากร ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการ

เรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 9) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00

6. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูจำนวน 30 คน ของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งไม่ใช่ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากประชากรในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบประชากรด้วยตนเอง จำนวน 101 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และการหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean : μ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : **σ**) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยใช้วิธีการแปลผลเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 11) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวม และรายด้าน

(N = 101)

การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.17	0.61	มาก	3
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.99	0.62	มาก	4
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.18	0.66	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.90	0.72	มาก	6
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.18	0.63	มาก	1
6. ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.94	0.67	มาก	5
รวม	**4.06**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(N = 101)

ด้านที่	วุฒิการศึกษา						
	ปริญญาตรี (N=66)			สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (N=35)			
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	ผลการเปรียบเทียบ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.16	0.40	มาก	4.18	0.40	มาก	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.98	0.49	มาก	4.00	0.48	มาก	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.20	0.49	มาก	4.15	0.47	มาก	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.92	0.37	มาก	3.88	0.41	มาก	ไม่แตกต่างกัน
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.20	0.42	มาก	4.12	0.45	มาก	ไม่แตกต่างกัน
6. ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.95	0.51	มาก	3.90	0.48	มาก	แตกต่างกัน
รวม	**4.07**	**0.45**	**มาก**	**4.04**	**0.45**	**มาก**	**ไม่แตกต่างกัน**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การสอน

(N = 101)

ด้านที่	ประสบการณ์การสอน									
	น้อยกว่า 5 ปี (N=51)			ตั้งแต่ 5-10 ปี (N=36)			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N=14)			
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	ผลการเปรียบเทียบ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรฯ	4.22	0.38	มาก	4.17	0.34	มาก	3.99	0.54	มาก	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านการพัฒนากระบวนการฯ	4.08	0.46	มาก	3.93	0.49	มาก	3.79	0.50	มาก	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านการวัดผลประเมินผลฯ	4.26	0.46	มาก	4.17	0.53	มาก	3.90	0.35	มาก	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.91	0.36	มาก	3.83	0.43	มาก	4.04	0.33	มาก	ไม่แตกต่างกัน
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันฯ	4.23	0.41	มาก	4.15	0.44	มาก	4.02	0.47	มาก	ไม่แตกต่างกัน
6. ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อฯ	4.05	0.53	มาก	3.83	0.44	มาก	3.79	0.47	มาก	ไม่แตกต่างกัน
รวม	**4.13**	**0.43**	**มาก**	**4.01**	**0.45**	**มาก**	**3.92**	**0.44**	**มาก**	**ไม่แตกต่างกัน**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชา สุภาพ (2549) ได้ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานงานวิชาการของสถานศึกษาใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ ตนเจริญสุข (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2. การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีการวิเคราะห์วางแผนเพื่อจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรวรรณ ธีระพงษ์ (2549) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกชั้น ทุกรายวิชา และติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และมีการส่งเสริมให้มีการประเมินวิธีการที่จะสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ ตนเจริญสุข (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเราะว่า โรงเรียนประเทียบวิทยาทานมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวัดผลและประเมินผล และมีการวางแผนวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชา สุภาพ (2549) ได้ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประเทียบวิทยาทานส่งเสริมครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการสำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และมีการประชุมวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของผลงานวิจัยของ ชรินทร์ เวชโอสถ (2552 : 85 – 89) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประเทียบวิทยาทานมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา และมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนางานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ ตนเจริญสุข (2550) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

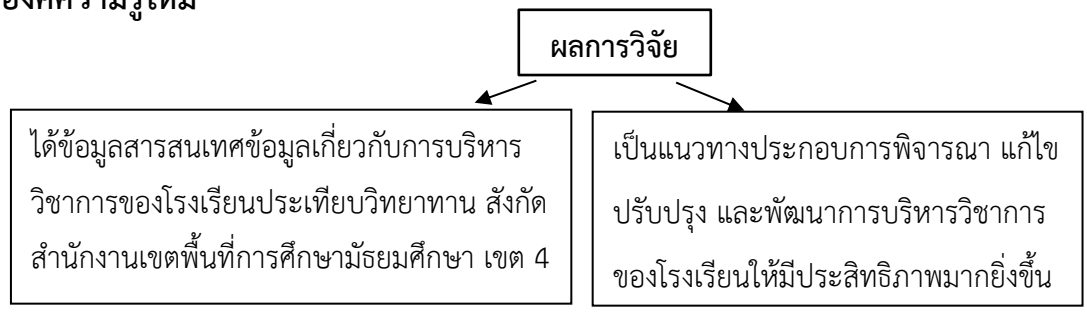
2.6 ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการวางแผนดำเนินการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย ชูเลิศ (2553) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของสภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาดา ศิริสุวรรณ (2553 : 68 – 72) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย ชูเลิศ (2553) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของสภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอน และควรมีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียน และควรมีการเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเสนอแนะในการจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ และควรมีการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น และหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และควรมีการร่วมมือกับครูและบุคลากรของโรงเรียนพัฒนางานตามแผนติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดหา การผลิตสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ นำมาใช้ในการเรียนการสอน และควรมีการประสานความร่วมมือในการผลิต การจัดหาและพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประเทียบวิทยาทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้นำชุมชนเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ชรินทร์ เวชโอสถ. (2552). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ชัยสิทธิ์ ตนเจริญสุข. (2550). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนวิถีพุทธ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า. เรียกใช้เมื่อ 12 พฤศจิกายน 2559 จาก www.watpon.com.

ปรีชา สุภาพ. (2549). การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุจิร์ ภู่สาระ. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทมหานคร: บุ๊คพอยท์.

สมชาย ชูเลิศ. (2553). ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สุชาดา ศิริสุวรรณ. (2553). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. ในการค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อรวรรณ ธีระพงษ์. (2549). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2*

PARENTS' OPINION TOWARDS EDUCATIONAL MANAGEMENT OF WAT TAN SCHOOL UNDER NONTHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ฐิตินันท์ เสริมสาธนสวัสดิ์[1], อมราลักษณ์ คล้ายเรือง[2] และ พนิดา ตระหง่าน[3]

Thitinun Sermsathasawat[1], Aumara Klangreund[2] and Panida Tra-Ngarn[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nongpot10@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 191 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารงานบุคคล และ 2) ผู้ปกครองที่มีอายุและระดับการศึกษา

* Received 16 June 2024; Revised 16 July 2024; Accepted 22 August 2024

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของผู้ปกครอง, การจัดการศึกษา, โรงเรียนวัดตาล

Abstract

The objective of this research is to 1) to study parents' opinion towards educational management of Wattal School under the Jurisdiction of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to compare parents' opinion towards educational management of Wattal School. The sample were 191 parents.The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique The instrument of this quantitative study was a questionnaire with the reliability of 0.96. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe's method.

The research results revealed that :

1. parents' opinions towards the educational management of Wattal School overall was at high level. When considered each aspect, showed that was at high level in all aspects in order of average ordered from highest to lowest as follows: budget management academic administration, general management and human resource management and

2. parents with different ages and educational had opinions on educational management as a whole and as individual aspects at .05 level of significance

Keywords: Parents' opinions, educational management, Wat Tan School

บทนำ

ในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาชาติคือการพัฒนาคนและคุณภาพของคนให้เป็นผู้ที่มีปัญญา รู้จักเหตุและผล รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงามทั้งในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ที่ได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนโดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาส่งผลให้มีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542) ที่ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้มีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ส่งผลถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช2544 (กรมวิชาการ, 2544)

ซึ่งกำหนดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาสาระ เวลา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของชุมชนและครู ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและให้ความเห็นชอบในหลักสูตรสถานศึกษาที่โรงเรียนได้จัดทำขึ้น

ดังนั้นโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาวิถีชีวิตและคุณภาพของบุคคลในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ประสบการณ์และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้รับจากโรงเรียนก็เพื่อที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอันที่จะทำให้คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้น ในขณะเดียวกันก็ทำให้ชุมชนมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่ควรจะเป็นในส่วนของการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึง ประถมศึกษาตอนปลาย จากสภาพของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนมีขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอยู่มากมาย

ส่วนที่เป็นปัจจัยภายนอกพบว่าปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคอยู่หลายประการด้วยกัน แต่ก็มีปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนอยู่บ้าง คือ ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งวิทยาการทำให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงมีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น เช่น การแต่งกาย การละเล่น นักเรียนจึงเห็นคุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น เพราะผู้ปกครองมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็มีอยู่หลายประการ คือ ชุมชนส่วนใหญ่เป็นชุมชนในเมืองต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ ซึ่งไม่ค่อยร่วมมือกันในการจัดการศึกษา จึงทำให้ขาดโอกาส ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อีกสาเหตุคือบิดามารดาของนักเรียนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร จึงต้องการให้นักเรียนช่วยงาน ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย รายได้ไม่เท่าเทียมกัน ขาดความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษา มีผลกระทบต่อการให้การสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนผู้ปกครองไม่มีเวลาเอาใจใส่นักเรียน ในเรื่องกิริยามารยาทและระเบียบวินัย ทำให้นักเรียนขาดระเบียบวินัยและมารยาทที่ดี นอกจากนี้ยังมีปัญหายาเสพย์ติดแพร่ระบาดชุมชน ทำให้นักเรียนมีอัตราเสี่ยงต่อการติดยาเสพย์ติด ในขณะที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นมีหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้นักเรียนมีโอกาสที่จะรับความรู้และประสบการณ์แต่บางครั้งนักเรียนจึงไม่รู้จักใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้คุ้มค่า เพราะมีค่านิยมที่จะใช้แต่เทคโนโลยีใหม่

ส่วนปัจจัยด้านเศรษฐกิจก็เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนรู้เท่าเทียมผู้อื่นและยังส่งผลให้สุขภาพอนามัยของนักเรียนไม่ดีเท่าที่ควร หน่วยงานส่วนท้องถิ่นของรัฐให้การสนับสนุนงบประมาณอาหารกลางวันแก่โรงเรียน แต่ไม่สามารถสนับสนุนการเรียนได้มากเท่าที่ควร ส่วนงบประมาณที่ทางโรงเรียนได้รับจากทางราชการก็ไม่เพียงพอ ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่างไม่สามารถทำได้ ทั้ง ๆ ที่มีปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมายที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2542 มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนในขั้นพื้นฐาน 12 ปีและนโยบาย 4 ประกัน ได้แก่ ประกันคุณภาพการศึกษา ประกันโอกาสการศึกษา ประกันความปลอดภัยและประกันประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และยังเปิดโอกาสให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแต่ก็มีอุปสรรคคือความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ แผนงานและขั้นตอนของการกระจายอำนาจ ทำให้โรงเรียนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความเข้าใจไม่

ตรงกัน ผู้นำชุมชนให้การสนับสนุนด้านการศึกษาน้อย ปัญหาอีกประการหนึ่ง ก็คือ กฎหมายไม่สามารถใช้บังคับผู้ปกครองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน ปัญหาเด็กออกกลางคัน จึงขาดโอกาสที่จะได้รับวุฒิทางการศึกษาและขาดโอกาสที่จะเรียนในระดับที่สูงขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้วยความคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีความความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปี

การศึกษา 2562 จำนวน 375 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 191 คน ได้มา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970:608-610) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน บริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือและเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับผู้ปกครองจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 (ภาคผนวก ค)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 191 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean: $\overline{X}$) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 11)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.5-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.5-02.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffé)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน (n = 191)

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านบริหารวิชาการ	4.25	.50	มาก	2
2.ด้านบริหารงบประมาณ	4.30	.55	มาก	1
3.ด้านบริหารงานบุคคล	4.13	.48	มาก	4
4.ด้านบริหารทั่วไป	4.12	.55	มาก	3
รวม	**4.19**	**.34**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา ดังตาราง 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา	**แหล่งความ-แปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**p**
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.303	2	.152	.584	.558
	ภายในกลุ่ม	48.740	188	.259		
	รวม	49.043	190			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.232	2	.116	.377	.686
	ภายในกลุ่ม	57.887	188	.308		
	รวม	58.119	190			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.509	2	.254	1.087	.339
	ภายในกลุ่ม	43.980	188	.234		
	รวม	44.489	190			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.981	2	1.491	5.053*	.007
	ภายในกลุ่ม	55.455	188	.295		
	รวม	58.436	190			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.492**	**2**	**.246**	**2.059**	**.130**
	ภายในกลุ่ม	**22.482**	**188**	**.120**		
	รวม	**22.974**	**190**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต จำแนกตามระดับการการศึกษา

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=105)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n=86)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการบริหารวิชาการ	4.25	.53	4.22	.47	.396	.692
2.ด้านการบริหารงบประมาณ	4.32	.52	4.29	.58	.360	.719
3.ด้านการบริหารงานบุคคล	4.13	.48	4.11	.48	.291	.771
4.ด้านการบริหารทั่วไป	4.11	.56	4.12	.54	.131	.896
รวม	4.20	.36	4.18	.32	.337	**.736**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีจุดเด่นในด้านการดูแล ควบคู่ด้านวิชาการเนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีโรงเรียนทั้งของภาครัฐและเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก การแข่งขันด้านการศึกษาจึงมีสูง นโยบายของโรงเรียนจึงต้องเน้นทั้งเรื่องการดูแลควบคู่วิชาการ เพื่อให้นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาได้ อีกทั้งโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสนามหญ้ากว้างขวาง แวดล้อมด้วยความร่มรื่นของต้นไม้คุณครูและบุคลากรทุกคนได้รับการอบรมเรื่องมารยาท พูดจาไพเราะ มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสนอกจากนี้ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา ภาคี (2553) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ โสรัจจะ (2556) ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครอง พบว่าผู้ปกครองมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเอาใจใส่ดูแลในด้านการเรียนการสอนของครูที่มีต่อนักเรียน การให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการแก่นักเรียนที่เรียนดีและเรียนอ่อน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รู้จักการแก้ปัญหาและช่วยเหลือตนเองให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐวัฒน์ ราวัลย์ (2554) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นวัดโพธิ์ศรีวิทยาลัย อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมพบว่า ด้านการบริหารวิชาการ

อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ อาคะนิช (2554) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายเป็นปัจจุบันมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้ข้อเสนอแนะในการใช้งบประมาณในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบการรายงานผลการใช้งบประมาณของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ อาคะนิช (2554) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัควิภา คำลาเกลี้ยง (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบ้านแปะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบ้านแปะ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเป็นผู้มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถและความถนัดในวิชาที่สอน มีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน และครูมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อนักเรียนและต่อผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา ภาคี (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยสมบัติ อาคะนิช (2554) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดโรงอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะและมีการบริการอาหารที่มีความสะอาดถูกหลักโภชนาการ โรงเรียนมีการจัดระบบจราจรหน้าบริเวณโรงเรียนมีความสะดวกและปลอดภัย และ

โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร การศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ โสรัจจะ (2556) ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัควิภา คำลาเกลี้ยง (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบ้านแปะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบ้านแปะ ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก

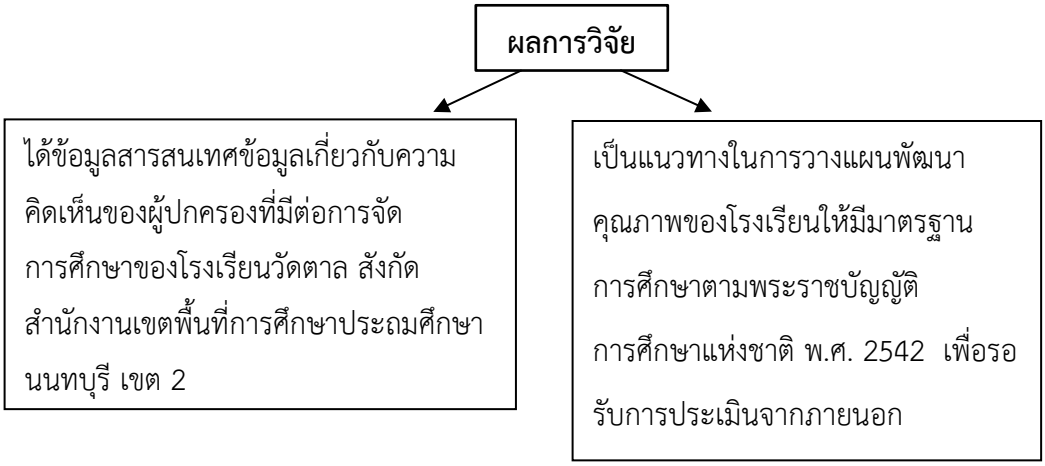
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

2.1 ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองที่ผู้ปกครองที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความเข้าใจในการบริงานทั่วไปของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ 20-40 ปี ดังนั้นจึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา ภาคี (2553) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองจำแนกตาม อายุ พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความก้าวหน้า ล้ำสมัยอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านข่าวสาร สื่อมวลชน อินเทอร์เนต ทำให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญและใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนโรงเรียนต่างๆมีนโยบายสำคัญในการอบรมผู้ปกครองเพื่อให้มีความรู้ไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นผลให้ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสุณิสา ภาคี (2553) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

2.1 ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองร่วมจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และควรให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมระดมทุนจัดหาทุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน และควรร่วมวางแผนจัดสรรงบประมาณการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูและบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในการใส่ใจต่อกิจการงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และควรให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของนักเรียน

4. ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดห้องเรียนสะอาด เรียบร้อย น่าอยู่เสมือนบ้าน และควรมีการต้อนรับอย่างอบอุ่นและให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อกับทางโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่เหมาะสม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.

ณฐวัฒน์ ราวัลย์. (2554). ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนิน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัดโพธิ์ศรีวิทยาลัย. ใน สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

นงลักษณ์ โสรัจจะ. (2556). ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ภัควิภา คำลาเกลี้ยง. (2552). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. ใน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปะ จังหวัดเชียงใหม่. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สมบัติ อาคะนิช. (2554). ความคิดเห็นของผู้ปกครองเด็กเล็กต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จังหวัดนครพนม. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุณิสา ภาคี. (2553). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จังหวัดนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. Eductional and Psychological Measurement, 30(3),607-610.

การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*

ACADEMIC ADMINISTRATION SUPERVISION OF HORWANG PATHUMTHANI SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4

พนิดา ตระหง่าน[1], นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์[2] และ ฐิตินันท์ เสริมสาธนสวัสดิ์[3]

Panida Tra-Ngarn[1], Noraseth Chumwong[2] and Thitinun Sermsathasawat[3]

[1-3]**มหาวิทยาลัยปทุมธานี**

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Panida.t@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หอวังปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครู จำนวน 130 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่มและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

* Received 16 June 2024; Revised 30 July 2024; Accepted 26 August 2024

คำสำคัญ: การนิเทศการศึกษา, งานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the academic supervision of administrators of Horwang Pathumthani School and 2) to compare the academic supervision of administrators of Horwang Pathumthani School classified by educational qualification and work experience. The sample consisted of 130 teachers. The sample size was determined from the table of Krejci and Morgan by stratified random sampling using schools as strata and simple random sampling. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research results found that:

1. The academic supervision of administrators, overall and in each aspect, was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect.

2. Teachers with different educational qualifications and work experience had similar opinions on academic administration, overall and in each aspect.

Keywords: Academic administration supervision, School administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 บัญญัติความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประกอบกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอำนาจบริหารและจัดการศึกษาตามบทบัญญัติดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 2-20) และ มานะ ทองรักษ์ (2549 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า แนวโน้มการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันได้คลี่คลายความเคร่งครัดในกรอบเนื้อหาวิชาขยายสู่คุณลักษณะของการปฏิบัติ การทำงานได้สำเร็จ การรู้จักคิดพิจารณา ค้นหาคำตอบและคุณธรรมความดีงามมากขึ้น โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ การศึกษาจึงมิใช่เพียงการใช้ชีวิตในโรงเรียนระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นเหมือนปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องการแสวงหาและเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว หน้าที่การงาน ตลอดจนความก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคน เนื่องมาจากมีภารกิจในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชนและบุคคลทั่วไปของสังคมหรือชุมชนที่มาขอบริการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 65 กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประกอบกับ มานะ ทองรักษ์ (2549 : 2) ได้กล่าวอีกว่า การศึกษาในระบบโรงเรียนยังมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาและโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ดำเนินภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหารสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร คุณภาพผู้เรียน ความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน

อย่างไรก็ดี เด็กจะเรียนได้ดีหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานวิชาการ และสามารถปฏิบัติ

ภาระหน้าที่ตามกรอบงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา (กมล ภู่ประเสริฐ, 2544 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 1) ที่ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมอยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ดังนั้นงานวิชาการเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบและกระบวนการ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีมาตรฐานตามที่กำหนด ดังนั้น การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามของผู้จัดการศึกษาในการแนะนำครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอน ช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงวัสดุ และเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วยปรับปรุงการประเมินผลการสอนที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพทั้งด้านการเรียนการสอน ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อกระบวนการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหมาย

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความประสงค์ศึกษาการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปประกอบการพิจารณา แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการนิเทศการศึกษางานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 197 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 130 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษางานวิชาการตามขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80-1.00 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 130 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปล ความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 102)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t – test for Independent Samples) และประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวม และรายด้าน

การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.04	0.69	มาก	3
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.06	0.70	มาก	2
3. ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	3.89	0.77	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.86	0.73	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.10	0.67	มาก	1
รวม	**3.99**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา

การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n= 99)		สูงกว่า ป.ตรี (n=31)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.12	0.50	3.78	0.38	1.58	0.21
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.10	0.47	3.92	0.59	2.35*	0.05
3. ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	3.97	0.53	3.61	0.55	0.12	0.73
4. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.94	0.52	3.59	0.62	2.43*	0.05
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.11	0.53	4.06	0.58	0.59	0.44
รวม	**4.05**	**0.51**	**3.79**	**0.55**	**1.42**	**0.32**

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.14	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	31.29	127	0.25		
	รวม	31.56	129			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.30	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	32.62	127	0.26		
	รวม	33.21	129			
3. ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.46	0.24
	ภายในกลุ่ม	38.83	127	0.31		
	รวม	39.72	129			
4. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	2.51	0.08
	ภายในกลุ่ม	39.03	127	0.31		
	รวม	40.63	129			
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.41	0.66
	ภายในกลุ่ม	38.06	127	0.30		
	รวม	38.31	129			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.21**	**2**	**0.10**	**1.22**	**0.37**
	ภายในกลุ่ม	**24.16**	**127**	**0.19**		
	รวม	**24.37**	**129**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่องการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรศักดิ์ จำปาหอม (2550) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานีมีความต้องการการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการแต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา และการวิเคราะห์หลักการจุดมุ่งหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้จริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย นามอินทร์ (2555) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการการนิเทศงานวิชาการ

ของครู ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและจัดบรรยากาศรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการวางแผนกำหนดปฏิทินเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และแจ้งให้ครูทราบ กำหนดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และ การชี้แจงแนะนำให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนให้ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา และเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรศักดิ์ จำปาหอม (2550) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานีมีความต้องการการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนหอวังปทุมธานี มีการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ จัดอบรมการทำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง และศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย นามอินทร์ (2555) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการการนิเทศงานวิชาการ

ของครู ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประจำปี (AR) และการดำเนินการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ และการปฏิบัติงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

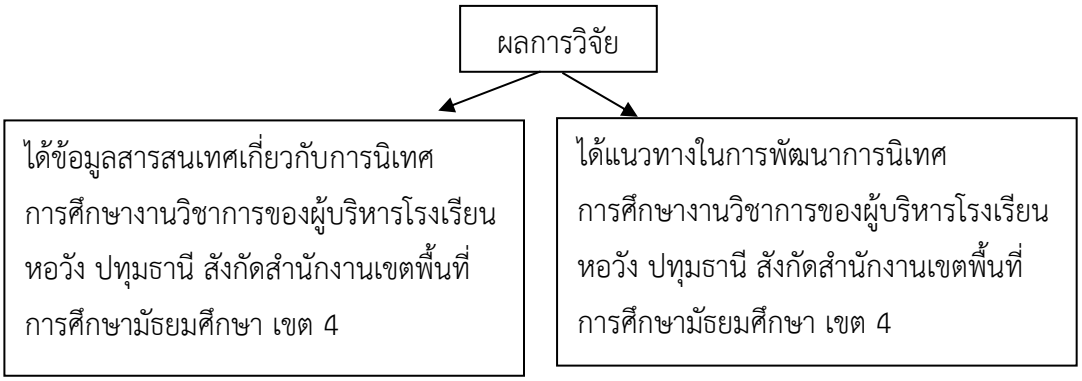
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เพราะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรศักดิ์ จำปาหอม (2550) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุติมา เฟื่องฟู (2554) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมมีสภาพการนิเทศและปัญหาการนิเทศไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปรากฏผลดังนี้

1. การนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอ วังปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดหาคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการแนะนำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครูรับรู้และเข้าใจเพื่อให้ครูใช้ในการเรียนการสอนที่ถูกต้อง และควรมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุง

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมฝึกทักษะ กระบวนการคิด และเผชิญสถานการณ์ให้แก่ผู้เรียน

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำผลที่ได้จากการวัดผลและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และ ควรมีการชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนอย่างชัดเจน

1.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีประเมินการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และควรมีการจัดนิทรรศการแสดงสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ ในแผน และควรมีการดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้แก่ครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อสรุป ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิปส์พับลิเคชั่น.

ชุติมา เฟื่องฟู. (2554). สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิสมัย นามอินทร์. (2555). ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานะ ทองรักษ์. (2549). การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด.

สุรศักดิ์ จำปาหอม. (2550). ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*

THE PARENTS' DECSIONS FACTOR TO ENROLL CHILDREN AT WATBANGPLEEYAIKLANG SCHOOL UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กฤษฎา บุญญะสิทธิ์[1], ฐิตินันท์ เสริมสาธนสวัสดิ์[2] และ นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์[3]

Kritsada Bunyasith[1], Thitinun Sermsathasawat[2] and Noraseth Chumwong [3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: 620402320002@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ของผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ปกครอง จำนวน 271 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน

* Received 16 June 2024; Revised 19 July 2024; Accepted 25 August 2024

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของครู ด้านการบริการ ด้านงานวิชาการ ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การสินใจของผู้ปกครอง การส่งบุตรหลานเข้าเรียน

Abstract

The objective of this research is to 1) to study parents' decisions factor to enroll children at Watbangpleeyaiklang School and 2) to compare parents' decisions factor to enroll children at Watbangpleeyaiklang School classified by educational levels, career, and income of the parents. The research samples were 271 parents. The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique The instrument of this quantitative study was questionnaire with 5 level the reliability of 0.91. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research results revealed that :

1. parents'decisions to enroll their children at Watbangpleeyaiklang school found that ranked as high level in all parts. This study also revealed that school's environments, teachers' characteristics, services, academic school's image and community relations and

2. parents with different educational, career and incomes levels had decisions to enroll their children at Watbangpleeyaiklang school both overall and each aspect were not different.

Keywords: Parents' decisions, Factor to enroll children

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญ ความมั่นคงของประเทศ การจะทำให้สังคมมีความเจริญอย่างมั่นคงต้องพัฒนาที่ตัวบุคคลเป็นประการสำคัญ การพัฒนาบุคคล คือการให้การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมให้เจริญอย่างมั่นคง ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช รัชการที่ 9 ที่ได้ทรงกล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า

“ปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ทั้งของชีวิตและส่งรวม คือ การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานส่งเสริมความเจริญ ความมั่นคงเกือบทุกอย่างในบุคคลและประเทศชาติ ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาของอนุชนทุกระดับ จึงได้ทราบตระหนักในความสำคัญของหน่วยงานที่ตนทำทั้งต้องพยามปฏิบัติให้ได้ผลสมบูรณ์ เติมความมุ่งหวัง เจตนาของการศึกษานั้น กล่าวโดยสรุปก็คือ การวางรากฐานที่ถูกต้องในตัวบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความรู้ทั้งปวง สำคัญที่สุด คือ รากฐานได้ด้านความรู้จักผิดชอบชั่วดี รู้จักคิดตัดสินใจตามทางที่ถูกที่เป็นธรรมที่สร้างสรรค์ ผู้จัดการศึกษาต้องดำเนินงานให้ได้ ประโยชน์พร้อมดังนี้ถึงจะเรียกได้ว่าปฏิบัติการถูกต้องครบถ้วนเป็นการศึกษาแท้

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อม ๆกัน และต้องเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคมเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหาร อันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมื่อที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544)

การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม บุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต้องมีบทบาทที่สำคัญในการควบคุมดูแล บริหารทรัพยากรทุกด้านรวมถึง ทรัพยากรที่สำคัญมากอีกประการหนึ่ง ก็คือ ครูผู้สอนที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายและเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัด

การศึกษาเหล่านี้ต้องพิจารณาจัดรูปแบบของการศึกษาให้ครบวงจร เพราะจากสภาพปัญหาที่ผ่านมาที่พบเจอในทุกรูปแบบของสถานศึกษา ก็คือผู้เรียนขาดคุณภาพทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากผลของการสอบทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ลงทุกปี รวมทั้งปัญหาความวุ่นวายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไม่เว้นแต่ละวัน จนทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องย้อนมองตัวเองว่าเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ผลผลิตของการจัดการศึกษาออกมาในรูปแบบนี้ และบุคคลที่เกี่ยวข้องที่เลี่ยงคำตอบไม่ได้ ก็คือผู้บริหารที่ต้องพิจารณาและหาทางแก้ปัญหา ว่าบุคคลากรทางการศึกษาขาดอะไรบางอย่างที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน ในโลกที่มีความรู้และเทคโนโลยีเกิดขึ้นมากและเป็นไปอย่างรวดเร็วมนุษย์ไม่สามารถจดจำทุกอย่างอีกทั้งความรู้ไม่ได้อยู่นิ่งหรือเกิดขึ้นอย่างช้าพอที่จะเรียนรู้ผ่านผู้รู้คนใดคนหนึ่งอีกต่อไป มนุษย์จำต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถเติบโตและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและต้องเริ่มต้นตั้งแต่แรกเกิดโดยการปลูกฝังให้เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการรับรู้ เรียนรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ กลั่นกรองข้อมูลเลือกใช้และนำมาใช้ในสถานการณ์ที่ตนต้องการได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้มนุษย์ยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้จากผู้อื่นและมีลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นยินดีที่จะแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ตลอดจนหยิบยื่นโอกาสในการเรียนรู้ให้ คุณสมบัติที่เอื้อต่อการเจริญงอกงามตลอดชีวิตดังกล่าวจำเป็นต้องปลูกฝังตั้งแต่ปฐมวัยและต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (นิตยา คชภักดี, 2545 : 5) จากแนวทางในการพัฒนาการศึกษานั้น ทำให้ผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญในการที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งผู้ปกครองมีทางเลือกอยู่หลายทางทั้งโรงเรียนของรัฐและเอกชน จึงทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน โดยพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาในด้านการจัดการต่าง ๆให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง การตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะเลือกโรงเรียนใดจำเป็นต้องพิจารณาหลายประการ อีกทั้งผู้ปกครองแต่ละท่านมีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน จึงมีบรรทัดฐานในการตัดสินใจแตกต่างกัน เช่น ผู้ปกครองบางท่านใส่ใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอน แต่ในขณะที่ผู้ปกครองบางท่านให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ของครู ดังนั้นการตัดสินใจในการเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลานนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลานของตน (ธรรมนูญ นวลใจ, 2541: 52) ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นสถานศึกษาที่ผู้ปกครองได้มีความคาดหวังที่สูงในการประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมบ่มนิสัย ลูกหลานให้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงประเทศชาติและมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้จุดมุ่งหมายการศึกษาขั้นพื้นฐานสัมฤทธิ์ผลในยุค

ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมีการแข่งขันที่จะบริหารจัดการศึกษาของตนให้ได้รับความนิยมจากผู้ปกครอง จากการศึกษาดังกล่าวพบว่าปัญหาของโรงเรียนมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนา และจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีคุณภาพ ทั้งมาตรฐานคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพของกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียน และที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือผู้ปกครองต้องได้รับการบริการทางการศึกษาที่ดี ปัจจุบันโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลางมีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครองจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะตัดสินใจการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความประสงค์ที่จะทราบว่าในขณะนี้การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากน้อยเพียงใด มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนเพื่อที่จะได้นำไปกำหนดแนวทางนโยบายแผนงานในการพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานและอยู่ในเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านวิชาการ ด้านคุณลักษณะของครู ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการบริการ ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ของผู้ปกครอง

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีบุตรหลานกำลังศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 926 คน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีบุตรหลานกำลังศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่

6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 271 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามผู้ปกครองนักเรียน เรื่องปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครอง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating score) ของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เหตุผลในการตัดสินใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามปฏิบัติการ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating score) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาพัฒนา แบบสอบถามของทศวรรษ มูลสาร กำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการและตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบถามถูกต้องสมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) กำหนดค่าIOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้ค่าดรรชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลางจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้บริหารโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจำนวน 271 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์แบบประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครอง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลกับปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กรณีที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน พิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าน้อยที่สุดจัดลำดับก่อน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ โดยใช้สถิติทดสอบ (t - test for Independent Samples) และรายได้ของผู้ปกครอง วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน (n = 271)

ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านวิชาการ	4.25	0.55	มาก	4
2. ด้านคุณลักษณะของครู	4.32	0.58	มาก	2
3. ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	4.33	0.56	มาก	1
4. ด้านการบริการ	4.26	0.54	มาก	3
5. ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน	4.15	0.57	มาก	5
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.06	0.58	มาก	6
โดยรวม	**4.23**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครอง ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 271)

ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน	ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=200)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n=71)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาการ	4.26	0.55	4.25	0.57	0.061	0.952
2. ด้านคุณลักษณะของครู	4.34	0.57	4.26	0.60	1.031	0.303
3. ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	4.36	0.57	4.25	0.54	1.356	0.176
4. ด้านการบริการ	4.26	0.53	4.27	0.57	0.101	0.919
5. ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน	4.18	0.57	4.07	0.56	1.419	0.157
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.10	0.58	3.95	0.57	1.855	0.065
รวม	**4.25**	**0.48**	**4.18**	**0.47**	**1.074**	**0.284**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ ของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอาชีพ (n = 271)

ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน	อาชีพ				t	p
	รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ (n=42)		ธุรกิจส่วนตัว/รับจ้าง (n=229)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาการ	4.31	0.57	4.24	0.55	0.748	0.455
2. ด้านคุณลักษณะของครู	4.35	0.56	4.31	0.58	0.395	0.693
3. ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	4.30	0.52	4.33	0.57	-0.355	0.723
4. ด้านการบริการ	4.26	0.55	4.26	0.54	-0.053	0.958
5. ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน	4.10	0.56	4.16	0.57	-0.653	0.514
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.09	0.56	4.05	0.59	0.416	0.678
รวม	**4.24**	**0.46**	**4.23**	**0.48**	**0.102**	**0.919**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ ของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามรายได้ของผู้ปกครอง (n = 271)

ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.063	2	0.031	1.101	0.904
	ภายในกลุ่ม	82.869	268	0.309		
	รวม	82.932	270			
2. ด้านคุณลักษณะของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.935	2	0.467	1.400	0.248
	ภายในกลุ่ม	89.518	268	0.334		
	รวม	90.453	270			
3. ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.335	2	0.168	0.527	0.591
	ภายในกลุ่ม	85.276	268	0.318		
	รวม	85.611	270			
4. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.285	2	0.143	0.483	0.617
	ภายในกลุ่ม	79.113	268	0.295		
	รวม	79.399	270			
5. ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.242	2	0.621	1.917	0.149
	ภายในกลุ่ม	86.832	268	0.324		
	รวม	88.074	270			
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.098	2	0.549	1.627	0.198
	ภายในกลุ่ม	90.449	268	0.337		
	รวม	91.547	270			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.393	2	0.197	0.855	0.426
	ภายในกลุ่ม	61.648	268	0.230		
	รวม	62.041	270			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน คือ โรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารต่าง ๆ แข็งแรงมั่นคง ปลอดภัย มีการปรับปรุงหรือซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอต่อนักเรียนและมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก และบริเวณโรงเรียนเป็นระเบียบสวยงาม สะอาด ร่มรื่น ด้านคุณลักษณะของครู คือ ครูมีบุคลิกภาพและความประพฤติที่เหมาะสม โรงเรียนมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีผลงานการสอนเป็นที่ยอมรับมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ สามารถคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น ด้านการบริการ คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ ต้อนรับผู้ปกครองอย่างสุภาพ หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส และพร้อมจะเอาใจใส่เด็กนักเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนจัดให้มีบริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน เป็นต้น และโรงเรียนจัดบริการอาหารเสริมและอาหารกลางวันที่สะอาด ตามหลักโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายครั้งนี้

2.1 ด้านงานวิชาการ พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการเรียน การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้ โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการ

เรียนรู้ และโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน เช่น การศึกษานอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมวันสำคัญ ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ โรงเรียนมีเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินผลงานตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2558 : 87) การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนจัดทำหลักสูตรและเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โรงเรียนมีการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้ มีค่าเฉลี่ยมากสุดรองลงมาคือ โรงเรียนมีสื่อการเรียนการ สอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 ด้านคุณลักษณะของครู พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีบุคลิกภาพและความประพฤติที่เหมาะสม โรงเรียนมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีผลงานการสอนเป็นที่ยอมรับมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ สามารถคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ครูมีประสบการณ์ในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความชำนาญในการสอน และครูมีประสบการณ์ในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความชำนาญในการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2556 : 84) การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก โรงเรียนรับครูตามมาตรฐานจรรยาบรรณ วิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนรับครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี และวิชาเอกที่ เรียนมา และโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารต่าง ๆ แข็งแรงมั่นคง ปลอดภัย มีการปรับปรุงหรือซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอต่อนักเรียนและมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก และบริเวณโรงเรียนเป็นระเบียบสวยงาม สะอาด ร่มรื่น ส่วน

ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ห้องสุขา สะอาด ถูกสุขลักษณะและมีจำนวนเพียงพอ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2558 :84) การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน ทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก โรงเรียนตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีกลิ่นหรือสิ่งอันตรายอยู่ข้างเคียงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอต่อนักเรียนและมีความสะอาดมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก และโรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารต่าง ๆ แข็งแรงมั่นคงปลอดภัย

2.4 ด้านการบริการ พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ ต้อนรับผู้ปกครองอย่างสุภาพ หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส และพร้อมจะเอาใจใส่เด็กนักเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนจัดให้มีบริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน เป็นต้น และโรงเรียนจัดบริการอาหารเสริมและอาหารกลางวันที่สะอาดตามหลักโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของนักเรียน ส่วนลำดับ สุดท้าย ได้แก่โรงเรียนจัดบริการรถรับ-ส่ง นักเรียนทั่วถึงและมีความปลอดภัย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2558 :85) การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีผู้คอยดูแล นักเรียนในรถรับส่งเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ รถรับส่งนักเรียนของโรงเรียน ในสภาพดี และโรงเรียนจัดบริการรถรับ-ส่งนักเรียนทั่วถึงและมีความปลอดภัย

2.5 ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงได้ โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของชุมชนและชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ศิษย์เก่าจบไปแล้วประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2558 :83) การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ

จังหวัดปทุมธานี ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา และโรงเรียนได้รับ รางวัลในระดับต่าง ๆ

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนจัดทำเอกสาร วารสาร แผ่นพับ สิ่งพิมพ์เผยแพร่กิจกรรมและการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะ ครูและผู้ปกครองมีการปรึกษาเกี่ยวกับตัวนักเรียนอย่างเป็นกันเองอยู่เสมอ และโรงเรียนและผู้ปกครองมีความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าโดยใช้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูและกิจกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรษ มูลสาร (2558 :86) การตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียนลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศนักเรียน และผู้ปกครองเป็นประจำทุกปีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนจัดทำเอกสาร วารสาร A4 พับ สิ่งพิมพ์เผยแพร่กิจกรรมและการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะ และโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนในวันสำคัญต่าง ๆอย่างสม่ำเสมอ

3. ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม

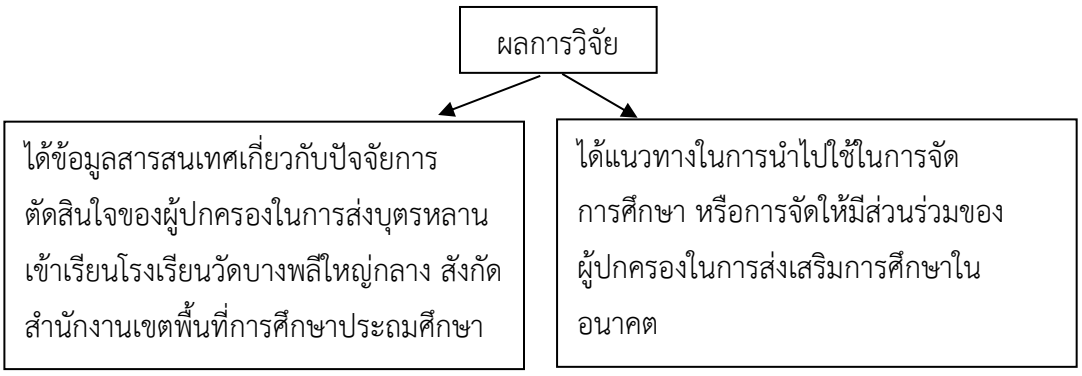
3.1 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้ปกครองมีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชตวรรณ สุวรรณะดี (2550:78) ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

เลือกโรงเรียนอนุบาล เอกชน ของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยส่งผล ต่อการตัดสินใจ เลือกโรงเรียนอนุบาลเอกชน ของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ หวังดี (2557) ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจของ ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ไม่มีความ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร พรประสิทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศและการศึกษาต่างกัน ความ คิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 อาชีพ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองมีอาชีพแตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชตวรรณ สุวรรณะดี (2550:78) ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนอนุบาล เอกชน ของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยส่งผล ต่อการตัดสินใจ เลือกโรงเรียนอนุบาลเอกชน ของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ หวังดี (2557 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจของ ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ไม่มีความ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร พรประสิทธิ์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศและการศึกษาต่างกัน ความ คิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 รายได้ของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองมีรายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชตวรรณ สุวรรณะดี (2550:78) ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนอนุบาล เอกชน ของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยส่งผล ต่อการตัดสินใจ เลือกโรงเรียนอนุบาลเอกชน ของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ หวังดี (2557) ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจของ ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ไม่มีความ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร พรประสิทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศและการศึกษาต่างกัน ความ คิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ของผู้ปกครอง ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้ปกครองที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรและเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และควรมีเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินผลงานตนเอง

2. ด้านคุณลักษณะของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควร บริหารจัดการจัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมเพียงพอสอนตรงวิชาเอกที่เรียนมา ครบทุกรายวิชา และควรปรับปรุงเนื้อหาที่สอนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการเสมอ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควร จัดทำให้โรงอาหารมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และจัดทำห้องสุขาให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีจำนวนเพียงพอ

4. ด้านการบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีผู้คอยดูแลนักเรียนในการรับ–ส่งเป็นอย่างดีและโรงเรียนควรจัดบริการรถรับ-ส่ง นักเรียนทั่วถึงและมีความปลอดภัย

5. ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ และควรติดตามศิษย์เก่าที่จบไปแล้วว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือไม่

6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆของโรงเรียน และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนของครูและกิจกรรมอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางพลี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ทศวรรษ มูลสาร.(2558). การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนทิพพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ธรรมนูญ นวลใจ. (2541). หัวใจแห่งการศึกษาสำหรับเด็กวัย 1–5 ขวบ . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คำแก้ว.

นิตยา คชภักดี. (2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดครอบครัวอยู่ดีมีสุข. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว. มหาวิทยาลัยมหิดล.

รชตวรรณ สุวรรณดี.(2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนอนุบาลเอกชนของผู้ปกครองในเขตกรุงเทพ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). “ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย”. ในข่าวสารวิจัยทางการศึกษา, 18 (3),8 -11.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานบริหารและจัดการศึกษา.

Krejcie, R.V.Morgan, D.W.(1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” Educational and Psychological Measurement, 30(3),608-610.

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*

TEAMWORK COMPETENCIES OF TEACHERS IN PAK KRET NETWORK GROUP UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณรงค์ สมพงษ์[1], กฤษฎา บุญญะสิทธิ์[2] และ อำนาจ ศรีแสง[3]

Narong Sompong[1], Kritsada Bunyasith[2] and Amnard Sriseang[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: 640401320180@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 226 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

* Received 16 June 2024; Revised 19 July 2024; Accepted 25 August 2024

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู, สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the teamwork competencies of teachers in educational institutions in the Pak Kret network group. Under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2classified by education and experience work. The population were 226 teachers. The instrument of this quantitative study was questionnaire with the reliability of 0.97. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe's method.

The research results revealed that:

1. teamwork competencies of schoolteacher in Pak Kret Network Group were at a high level.

2. Teachers with different education and work experience teamwork competencies of teachesr in Pak Kret Network Group under the urisdiction of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 both overall and each aspect were not different at the level of 0.5

Keywords: Teamwork Competencies, Pak Kret Network Group

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุไว้ในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษา อาจมีกรรมการเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาทั้ง 2 มาตราดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 14-15)

การบริหารจัดการของสถานศึกษาจึงเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจ ในรูปแบบของการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจะถูกนำมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผล ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน และจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อัจฉรา ชุนณะวงค์, 2553: 2) การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นการบริการด้านสาธารณะ ไม่มุ่งผลประโยชน์ตอบแทนกำไรอย่างธุรกิจอย่างอื่น แต่เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน สังคม ประเทศชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในการพัฒนานักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของ

ชาติ ดังนั้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สมาชิกจึงต้องทำงานร่วมกันหลายๆ คน ตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล เรียกว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการทำงานของคนหลายๆ คนที่ร่วมกันทำงานโดยทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้ ส่วนจะออกมาดีหรือไม่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำทีมงาน (บุญชัย โกสนธนากุล, 2549: 19)

การจัดการศึกษาให้สัมฤทธิผลนั้นต้องมีการพัฒนาครูเนื่องจากครูจะมีความพร้อมหรือวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการจัดการเรียนรู้ที่ครูจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของจิตวิทยาการเรียนรู้กับกระบวนทัศน์การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงานให้สูงขึ้นปัจจุบันจึงมีหลายหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการอบรมด้านแนวทางปฏิบัติและมีการพัฒนาครูในหลายวิธีการซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้นำทางการศึกษาคือ การที่ครูภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาแล้วทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้นขณะเดียวกันการพัฒนาครูจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เช่น การวางแผนอบรมตามความถนัดของครูเพื่อเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล การส่งเสริมความรู้และทักษะที่แก่ครูตามความถนัดและความสนใจและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนเป็นต้น (ชุลีพร ใช้ปัญญา, 2550:2)

ในส่วนองค์การทางการศึกษามีการพัฒนาครูโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Approach)ทำให้ครูได้รู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติตนจนเกิดผลสำเร็จแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549ข: 2) การกำหนดสมรรถนะครูทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) จึงมีความสำคัญเนื่องจากสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักของครูที่สำคัญ ประการหนึ่งคือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงานในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เสริมแรง ให้กำลังใจ ปรับตัว และแสดงบทบาทผู้นำอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549ก: 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 28) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนเป็นการทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจ เรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2550: 62-64) และจากการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัยของ นพภัสสร โกสินทร์จิตต์ (2548: 1) พบว่า การดำเนินงานภายในองค์กรถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็อาจทำให้องค์กรนั้นขาดความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานกันอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม เพราะ นอกจากความคุ้นเคยในระบบงานแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีจนละเลยบุคลากรภายในองค์กร ผนวกกับบุคลากรมีค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม ที่ให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัว ทำให้ไม่ได้พัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน การพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม เพราะไม่มีงานใดที่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนๆ เดียวได้จำเป็นต้องพึ่งพาคณะบุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (2560: 3-4) มีนโยบายการจัดการศึกษาผู้เรียนทุกระดับมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับค่านิยมหลัก 12 ประการเหมาะสมตามช่วงวัย ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันพัฒนาการศึกษาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา แต่ยังคงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบปัญหาจากการบริหารงาน คือ บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายงานนอกเหนือจากการสอน บุคลากรมองเห็นเป้าหมาย ทิศทางไม่ตรงกัน มีการแบ่งกลุ่ม แบ่งฝ่ายขาดความไว้วางใจ มีความหวาดระแวงต่อกัน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารจากระดับบริหารไปไม่ถึงระดับปฏิบัติการในบางครั้ง บางเรื่องทำให้ประสิทธิภาพของงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ ผลกระทบจากปัญหาต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับส่งผลต่อการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า ปัญหาดังกล่าวนั้นเป็นผลสะท้อนโดยตรงของกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะของครูที่ขาดความร่วมมือ ขาดความสามัคคี ขาดการทำงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าต่อการ

พัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ตามแนว ความคิดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม และด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนครู 547 คน จาก 18 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 226 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม และด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผล

สำเร็จ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert Scales) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดจุดมุ่งหมาย และนิยามปฏิบัติการ ในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคริ์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.08 ขึ้นไปถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขนำไปทดลองใช้ (try-out) กับครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach‘s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 30 วันทำการ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของครูได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 11)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และนำเสนอในรูปตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis Variance : ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน (n = 226)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**ลำดับ**
1. ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.06	0.72	มาก	1
2. ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	4.05	0.70	มาก	2
3. ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	4.00	0.69	มาก	4
4. ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	4.03	0.71	มาก	3
รวม	**4.03**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน (n = 226)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=134)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=92)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.01	0.76	4.02	0.78	0.063	0.950
2. การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	4.04	0.70	3.99	0.75	0.488	0.626
3. การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	3.95	0.72	3.97	0.74	0.132	0.895
4. ความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	4.03	0.69	3.99	0.77	0.458	0.648
รวม	**4.01**	**0.69**	**3.99**	**0.75**	**0.190**	**0.850**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 226)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.417	2	2.709	5.370*	0.005
	ภายในกลุ่ม	112.488	223	0.504		
	รวม	117.905	225			
2. การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.833	2	1.916	4.066*	0.018
	ภายในกลุ่ม	105.102	223	0.471		
	รวม	108.935	225			
3. การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.924	2	1.462	3.117*	0.046
	ภายในกลุ่ม	104.603	223	0.469		
	รวม	107.527	225			
4. ความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.111	2	1.056	2.105	0.124
	ภายในกลุ่ม	111.858	223	0.502		
	รวม	113.969	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.455**	**2**	**1.728**	**3.775***	**0.024**
	ภายในกลุ่ม	**102.050**	**223**	**0.458**		
	รวม	**105.505**	**225**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์การ การทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ ผู้นำทีม และสมาชิกในทีม โดยผู้นำทีมต้องสร้างการยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ และมีการตรวจสอบการดำเนินงานและปรับกระบวนการให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา อินทโชติ (2555: 95-102) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553: 52-56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัคพงษ์ โกษาแสง (2553: 61-65) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี รื่นรมย์ (2553: 72-75) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความเต็มใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา กล่าวถึงเพื่อนร่วมทีมในเชิงสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549: 29) กล่าวว่าการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกัน แก้ปัญหา มีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกันมีความเห็น ร่วมกันมุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557: 90-95) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูรักษามิตรภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมทีม มีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมทีม และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนีกร สมทรัพย์ (2550: 66) กล่าวว่าการประสานความร่วมมือในทีมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมกันทำงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนด โดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมทีมอย่างอิสระ ร่วมกันทำกิจกรรมด้วยความพร้อมเพรียง และทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553: 43-44) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม

ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูแสดงความชื่นชมยินดีกันเพื่อนร่วมทีมในโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ มีความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมทีม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมทีมอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553:6) กำหนดไว้ว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557: 90-95) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูพยายามไกล่เกลี่ยเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น พยายามควบคุมอารมณ์เมื่อมีความขัดแย้ง มีความสามารถในการพูดและสื่อสารได้ชัดเจน และพยายามเร่งรัดการทำงานให้เสร็จทันเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ บาลัน (2551: 72) กล่าวว่าความ สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรม สามารถที่จะสอนทีมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สร้างทีมงานโดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกในทีม กระตุ้นให้สมาชิกในทีมงาน การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม แสดงความจริงใจโดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นภา แสงเทพ (2556: 67-68) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

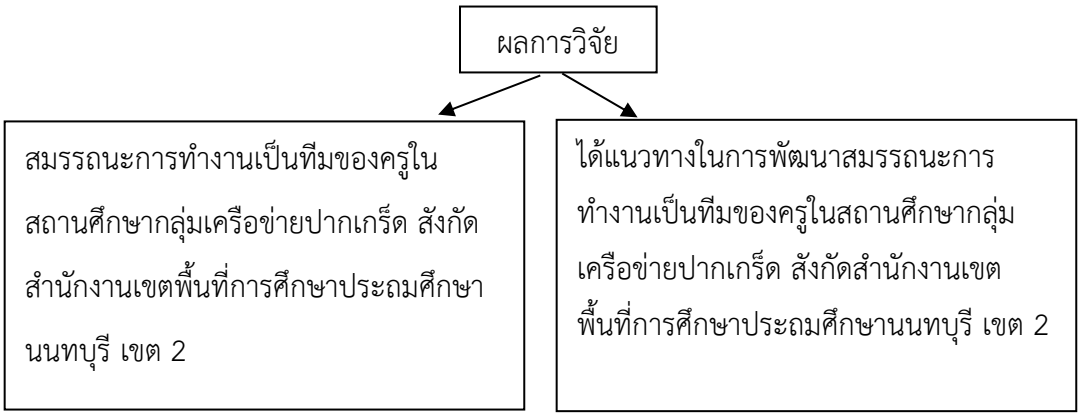
2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันรับรู้ มีความคิดเห็น และมองบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจัดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการสื่อสารที่เปิดเผยเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสามัคคีนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม (2553: 78-82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจโพธิ์ (2556: 95-96) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม และการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์การทำงานก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ครูทุกคนได้รับประสบการณ์การทำงานไม่เท่าเทียมกัน ผู้มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลภัส ถ้วย

อิ่ม (2553: 78-82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา อินทโชติ (2555: 65-70) ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ปรากฏผลดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมทีม และควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมทีม

2. ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ และไว้วางใจในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมทีม และควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม

4. ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ครูพยายามทำให้สมาชิกมีความสบายใจในการทำงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และขอให้สมาชิกปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ตกลงกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยใช้แนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ เพื่อศึกษาตัวแปรที่แตกต่างจากงานวิจัยฉบับนี้

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549ก). สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2549ข). ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

กานต์นภา แสงเทพ. (2556). สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชัย โกศลธนากุล. (2549). กลยุทธ์การสร้างทีมเวิร์คสู่ความสำเร็จ. ใน สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีสาร, 14(4), 15-20.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ชุลีพร ใช้ปัญญา. (2550). สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ประจวบ แจโพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชนีกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2560). ข้อมูลสารสนเทศ ปี 2560. เข้าถึงได้จาก: http://www.nonedu2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสายงานการสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. ใน งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉรา ชุนณะวงค์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อินทิรา อินทโชติ. (2555). การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*

ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING RESEARCH IN PRIMARY SCHOOLS IN BANG KRUAI DISTRICT UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คุณาพร โฉมจิตร[1], ณรงค์ สมพงษ์[2] และ กฤษณาวัจน์ โคตรชัย[3]

Kunaporn Chomjit[1], Narong Sompong[2] and Kridsanawat Kotchai[3]

[1-3]**มหาวิทยาลัยปทุมธานี**

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: kunapornc@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 148 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

* Received 16 June 2024; Revised 19 July 2024; Accepted 25 August 2024

2. ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต **1**โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ **.**05

คำสำคัญ: การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน**,** บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research aimed to study and compare the roles of school administrators in promoting classroom research in Bang Kruai Primary School, Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 1. This research was a quantitative research. The sample group used in the research was 148 teachers. The sample size was determined from the Crazy and Morgan sample size table and stratified random sampling using the class level as the stratum and simple random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research results found that:

1. The role of school administrators in promoting classroom research in Bang Kruai Primary School, Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 1 was at a high level overall.

2. Teachers with different levels of education and work experience had opinions on the role of school administrators in promoting classroom research in Bang Kruai Primary School, Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 1 overall, with no statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Roles of School Administrators, Promoting Research in Primary School

บทนำ

การวิจัยในชั้นเรียนเปรียบเสมือนหัวใจของการพัฒนาการศึกษา เพราะวิทยาการต่าง ๆ ในปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การที่มนุษย์จะศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เรื่องใดก็ตามย่อมต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะครูผู้สอนจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานการค้นคว้าวิจัยและทดลองเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนรวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในด้านการศึกษานั้นทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

การพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลมาเป็นฐานในการตัดสินใจการทำวิจัยเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างถูกทิศทาง ครูจึงเป็นนักวิจัยในโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญเป็นผู้ทำวิจัยเพื่อนำความรู้ไปสู่ข้อความรู้ใหม่ๆ ที่มีคุณภาพและเป็นข้อสารสนเทศในการพัฒนาโรงเรียนให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นบ่อเกิดของผลผลิตที่ดี ๆ สู่สังคมสำหรับครูหน้าที่หลักคือการการสอนสอนอย่างไรให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและเป็นคนดีของสังคมการคิดพัฒนาหาวิธีสอนเหล่านี้ทำให้ครูต้องวิจัย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2545 : 1-5)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ มาตรา 30 ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 28) ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้กล่าวถึงการวิจัยในกระบวนการจัดการศึกษาของผู้เกี่ยวข้อง ดังเช่น ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญของการทำงานอย่างมืออาชีพเพราะเป็นกระบวนการทำงานที่สามารจะดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบมีผลที่น่าเชื่อถือ คำว่าการวิจัยดูเหมือนจะเป็น

คำที่สร้างความรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากครูไม่สามารถทำได้มักสื่อความหมายว่าเป็นเรื่องที่ยากเกินศักยภาพอีกทั้งจะเป็นภาระที่หนักเกินไปสำหรับครูจึงมีคำถามจากครูว่าครูจะทำการวิจัยได้หรือและถ้าทำแล้วได้ประโยชน์อะไรและถ้าทำแล้วจะเกิดประโยชน์อย่างไร (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล, 2543 : 2)

แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในชั้นเรียนนั้นไม่ใช่สิ่งแปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ครูเองเป็นบุคคลที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนตลอดเวลาเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนผู้วิจัยก็คือครูผู้สอนการที่ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (กรมวิชาการ, 2542 : 3) โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ความคิดมีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ดีงามโดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนของชุมชนและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนที่กระจายอยู่ทั่วประเทศการบริหารโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกๆด้านของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน เพราะการวิจัยในชั้นเรียน มีผลต่อผู้เรียนโดยตรง การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีบทบาท มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญถือว่าการวิจัยในชั้นเรียนต้องทำควบคู่กับการเรียนการสอน ถือว่าเป็นกระบวนการแก้ปัญหาพัฒนากระบวนการสอนและการเรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ให้เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา และศักยภาพของผู้เรียน

ดังนั้นการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน จัดสรรงบประมาณสนับสนุน มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สร้างขวัญกำลังใจ และแบ่งเวลาเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในชั้นเรียน จึงจะถือได้ว่าเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูทุกคนให้ความสนใจเพราะครูมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ หากครูสามารถใช้การวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความแตกต่าง ระหว่างบุคลของผู้เรียนแล้วย่อมเป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคต และยังช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถด้าน

วิชาชีพครู (อำรุง จันทวานิช, 2543 : 19) อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะคณะครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักโดยตรงกับผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต **1** เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 แตกต่างกัน

2. ครู มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางกรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต**1** แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ในครั้งนี้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในปี การศึกษา 2560 จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวน 240 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในปี การศึกษา 2560 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 148 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ Krejcie and Morgan (1970:608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง และพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ อัญชลี หัดนครอินทร์ (2559:112-118)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 – 1.00

6. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ที่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 148 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป(SPSS) ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของครูในโรงเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนโดยหาค่าเฉลี่ยและหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ s test)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน	4.07	.62	มาก	4
2. ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน	4.10	.69	มาก	2
3. ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.12	.73	มาก	1
4. ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.05	.74	มาก	5
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน	4.08	.71	มาก	3

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.04	.73	มาก	6
รวม	**4.08**	**.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน	4.04	.35	4.20	.25	2.50*	.01
2. ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน	4.10	.29	4.10	.28	.10	.92

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.12	.28	4.10	.28	.31	.76
4. ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.07	.36	3.98	.33	1.38	.17
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน	4.07	.35	4.13	.32	-0.87	.39
6. ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.06	.34	3.99	.38	.94	.35
รวม	**4.08**	**.16**	**4.08**	**.14**	**-.20**	**.84**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการกำหนดนโยบายและวาง แผนการวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2.00	0.58	5.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	15.17	145.00	0.10		
	รวม	16.34	147.00			
2. ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2.00	0.05	0.61	0.54
	ภายในกลุ่ม	11.78	145.00	0.08		
	รวม	11.88	147.00			
3. ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2.00	0.12	1.62	0.20
	ภายในกลุ่ม	10.96	145.00	0.08		
	รวม	11.20	147.00			
4. ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2.00	0.09	0.73	0.48
	ภายในกลุ่ม	18.70	145.00	0.13		
	รวม	18.89	147.00			
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2.00	0.16	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	17.34	145.00	0.12		
	รวม	17.67	147.00			
6. ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2.00	0.09	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	17.96	145.00	0.12		
	รวม	18.15	147.00			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.05**	**2.00**	**0.02**	**1.05**	**0.35**
	ภายในกลุ่ม	**3.35**	**145.00**	**0.02**		
	รวม	**3.40**	**147.00**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดแผนงาน/โครงการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายหรือ หรือข้อกำหนดเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับปิยะ วงศ์คำจันทร์ (2550 : 20) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารที่มีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอนโดยการพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆมาเพื่อแก้ปัญหานั้นๆ ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในงานวิจัย ให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยพัฒนาความรู้แก่ครูผู้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูผู้ทำวิจัยเช่นเดียวกับ คชาภรณ์ ฉันทประเสริฐวุฒิ (2550:30-31) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหัวใจของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมเพื่อเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการสอนของครูมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล แก่นักเรียนและองค์กร เพราะการศึกษาวิจัยจะช่วยให้ครูทราบว่าจะจัดการศึกษาอย่างไรจึงถือว่ายึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นไปตามความสามารถของผู้เรียน ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพครูต้องศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าสอนอย่างไรจึงจะเสริมกระบวนการคิด การฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตสัตตบงกช จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระพงษ์ บุตรดี (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร เหล่าประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้ศึกษาจึงขอนำมาอภิปรายตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระพงษ์ บุตรดี (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของชมชล นาพิมพ์ (2553) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชวิชญ์ โฮงยากุล (2552) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน เพิ่มจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูที่มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น สื่อการเรียนการสอน ให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิด

ความสนใจและเห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีระพงษ์ บุตรดี (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิษา สุคนธชาติ (2556: 75) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยของครูโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณลี ตามชู (2554:60) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยของครูโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยของครูโรงเรียน

2.3 ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความรู้ทางด้านการวิจัยมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในการทำการวิจัยในชั้นเรียนหรือส่งไปอบรมหาความรู้ทางด้านการวิจัยและผู้บริหารโรงเรียนให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีระพงษ์ บุตรดี (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน คือด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษากับงานวิจัยของ เหรียญ บุญสิน, (2547:130) ที่พบว่าความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และนิรุธ ธรรมสุนทร (2547: 55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยที่จำเป็นได้แก่ ครูและบุคลากรประจำการทางการศึกษาในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนว่าสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยจำเป็นสำหรับครูและบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยจะเป็นการเอื้ออำนวยให้ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่างๆ และนำความรู้ทางด้านการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนอันเป็นแนวทางการช่วยส่งเสริมคุณภาพ

การศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัญ สุขเสรี (2550:77) ที่พบว่าการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ ในระดับมาก

2.4 ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้การสนับสนุนงบประมาณต่างๆในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อให้ครูสามรถทำวิจัยและใช้ผลของการวิจัยมาบูรณาการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดหางบประมาณในรูปแบบต่างๆ จากหน่วยงานภายในภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ สุขเสรี (2550:78) ที่พบว่าการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชวิชญ์ โฮงยากุล. (2552) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพงษ์ บุตรดี (2556: 74) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของตน ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนนำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการรับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม ให้โอกาสครูผู้มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของตน ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบัณฑิต จันทบาล (2550: 65) ได้ทำการศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร เหล่าประเสริฐ (2550:53) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา สมชัย

(2550:103) ได้ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสิน เขต 2 พบว่าด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณลี ตามชู (2554:71) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยของครูโรงเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ สุธาภรณ์ วรกาญจนกุล (2556:88) ที่พบว่าการศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมานพ วรรรณรักษ์ (2545:35) กล่าวว่าการวิจัยในโรงเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารบุคคล โดยยึดหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมว่าเป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วยเนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่องชมเชยให้เกียรติบัตรแก่ครูผู้มีผลงานการวิจัยในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและยอมรับผลการวิจัย เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ยกย่องครูผู้มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น การให้เกียรติคุณ สนับสนุนให้ผู้ที่ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวแทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน แต่งตั้งครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนดีเด่นเป็นครูแกนนำการวิจัยในชั้นเรียน ให้การอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูในโรงเรียนเดียวกัน หรือโรงเรียนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิษา สุคนธชาติ (2556:71) ที่พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยของครูโรงเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาคร วังช่วย (2548:36) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูแต่ละคน โดยการยกย่องให้เกียรติและรางวัล เพื่อให้ครูมีความภูมิใจในความสำเร็จทางการงานของตน แล้วครูก็ทำงานอย่างมีความสุข และมีพลังไปกระตุ้นเด็ก การที่ผู้บริหารให้การยอมรับความสามารถและให้การยกย่องเชิดชู ความสามารถของครูที่มีผลงานทางการวิจัยในชั้นเรียน ย่อมทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง ซึ่งสอดคล้องกับบัณฑิต จันทบาล (2550:65) ได้ทำการศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการ

ส่งเสริมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรังสรรค์ แสนบัณฑิต (2549:85) ได้ทำการศึกษาบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าด้านการส่งเสริมให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับฐิติรัตน์ พรมสุข (255:58) ได้ทำการศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่าด้านการส่งเสริมให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน อภิปรายตามลำดับดังนี้

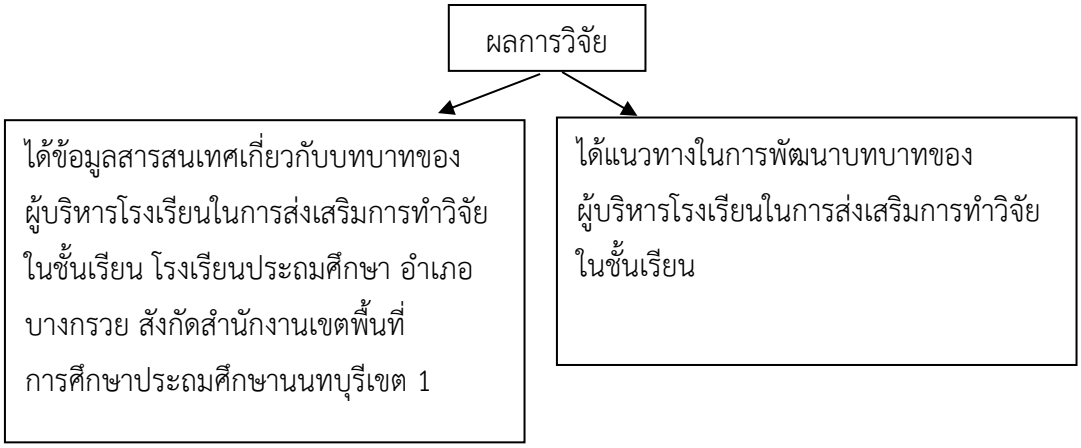
3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะครูในปัจจุบันได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นและมีการพัฒนาตนเองที่มากขึ้น เช่นการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านต่างๆ จึงทำให้ครูมีความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตวงพร เคร่งเปี่ยม. (2557:74) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำ วิจัยในชั้น เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาภรณ์ วรกาญจนกุล (2556:85) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูในปัจจุบันได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

มีประสบการณ์การวิจัยหลายครั้ง ครูอาจเริ่มตื่นตัวที่จะพัฒนาตัวเองให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ เพราะฉะนั้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของครูจึงไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ถาวรกุล (2556:67) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนดีศรีตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนดีศรีตำบล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนดีศรีตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณลี ตามชู (2554: 75) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาภรณ์ วรกาญจนกุล (2556:85) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ยวดยิ่ง (2555) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน

ระดับประถมศึกษา เขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ปรากฏผลดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1.1 การกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติและส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดแผนงาน โครงการที่วิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีการศึกษา

1.2 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษาการทำวิจัยร่วมกัน และ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจและเห็นความสำคัญการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3 การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นที่ปรึกษาการเขียนรายงาน และช่วยตรวจผลงานวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอน และให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4 การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการจัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัด

1.5 การส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควร ให้การสนับสนุนครูที่ทำการวิจัยให้ โอกาสในการอบรมพัฒนาหาความรู้อยู่อย่างต่อเนื่อง และให้ครูนำผลงานวิจัยไปเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ

1.6 การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควร ฟังความคิดเห็นและยอมรับผลการวิจัยเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานของโรงเรียน และให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูคนอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการบริหารด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต **1**

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1

2.4 ควรศึกษาปัญหาของครูในการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ พื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ. (2542). กระบวนการเรียน และยุทธศาสตรการเรียนรู้**.** กรุงเทพมหานคร: เดอะมาสเตอรกรุ๊ปแมนเนจเมนท จำกัด.

คชาภรณ์ ฉันทประเสริฐวุฒิ. (2550). บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพใต้. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชมชล นาพิมพ์. (2553). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธวัชชัย ยวดยิ่ง. (2555). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. ใน งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระพงษ์ บุตรดี. (2556). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. ใน การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครพนม.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล. (2543). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชวิชญ์ โฮงยากุล. (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รังสรรค์ แสนบัณฑิต. (2549). บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.

วันเพ็ญ ถาวรกุล. (2556). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนดีศรีตำบลปทุมธานีเขต 1. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สมควร เหล่าประเสริฐ. (2550). บทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สุธาภรณ์ วรกาญจนกุล. (2556). กระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวรรณลี ตามชู. (2554). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุวิมล วองวาณิช. (2545). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เหรียญ บุญสิน. (2547). การศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อำรุง จันทวานิช. (2543). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. พื้นฐานการปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*

PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONWATTANA UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL AREA 2

กชพรรณ มีประดิษฐ์[1], **กฤษณาวัจน์ โคตรชัย**[2] **และ สมเกียรติ ชูกิจไพศาล**[3]

Kodchaphan Meepradit [1], Kridsanawat Kotchai [2] and Somkiate Chukitphaisarn [3]

[1-3]**มหาวิทยาลัยปทุมธานี**

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: kochapun_m@skn.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร จำนวน 315 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์ และสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลกาวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

* Received 16 June 2024; Revised 26 July 2024; Accepted 22 August 2024

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ

Abstract

The objectives of this research were to study and compare personnel management of school administrator in Nonwattana group under the Nonthaburi primary educational service area office 2. The population were 315 teacher. The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique. The instrument of this quantitative study was questionnaire with the reliability of 0.95. Statistics used in data analysis included frequerey distribution percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance.

The research results revealed that: 1) personnel management of school administrator in Nonwattana group, the overall was at high level. 2) Teacher with different levels of education and work experience showed different opinion on personnel management of school administrator in Nonwattana group. Both overall and each aspect were not different.

Keywords: Personnel Management, School Administrators in Nonwattana Group

บทนำ

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและสังคมความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองและสังคม เพื่อได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงปลูกฝังให้มีจิตสำนึกมีระเบียบวินัยคิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมและยึดมั่นใน

การปกครองระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร การศึกษาจะสอนให้ทุกคนทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสามารถนำไปใช้ในทางที่ถูกต้อง(ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2555: 26)

การพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาต่างๆของสังคม “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดแนวคิดการพัฒนาสู่ความพอเพียงที่ปรับจากการมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึด “คน”เป็นตัวตั้งให้ความสำคัญกับประโยชน์และความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นหลัก สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้หลัก“คนคือศูนย์กลางการพัฒนา”ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านสังคม สังคมทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน“คน”เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 สรุปว่ากระทรวงศึกษาธิการได้กระจ่ายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร (สมเดช สีแสง, 2545: 15)

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงาน คุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์การ จึงมีสภาพปัญหาด้านบุคลากรให้เห็นชัดเช่น การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมักมีการเกี่ยงงานกันทำ บุคลากรมีความคิดขัดแย้งกันในการทำงานอันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มความสามารถของตนเองและไม่เต็มศักยภาพ ถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่างๆอยู่เป็นระยะๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545: 52)

องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารคือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการที่จะดำเนินการได้ทุกอย่างนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆงานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดระบบ การวางแผน การควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลเรียกว่าการบริหาร สำหรับคน จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำงาน ให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งเรียกว่า “ การบริหารงานบุคคล”แต่ในบางองค์กร บางหน่วยงานก็มักเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดคุณภาพโดยรวมโดยเฉพาะในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลต่างก็เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ถ้ามนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้น สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540: 2) ให้แนวคิดว่าในการบริหารงานใดๆก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งมากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆพร้อมสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุตามความมุ่งหมาย กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 6) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภารกิจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2)การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4 วินัยและการรักษาวินัย 5 การลาออกจากราชการ

จะเห็นได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานใดที่มีความสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ย่อมขึ้นอยู่ปัจจัยต่างๆ หลายประการซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของ

หน่วยงานต่างๆ เป็นอันมากเพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุม ดูแลดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการด้านต่างๆ ของคนในชาติผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2552: 38)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจทำการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จึงมีความประสงค์ที่จะทราบว่าในขณะนี้สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มากน้อยเพียงใด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ เพื่อที่จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้นำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต **2** แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ครูและบุคลากรสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 6 โรงเรียนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 315 คนปีการศึกษา 2561

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรของสถานศึกษากลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 170 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Samplimg) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเองเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากรของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มากปานกลางน้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่วิจัยจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมารค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและบุคคลโรงเรียนวัดผาสุกมณีจักรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดย

หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha-Coefficient) มีความเชื่อมั่นค่าเท่ากับ 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่ออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารงานและบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 170 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยงกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปรความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 105 - 106) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเช่ฟเฟ่ (Scheffe Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.69	0.38	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.72	0.35	มาก	2
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.75	0.35	มาก	1
4. ด้านการรักษาวินัยและวินัย	3.70	0.35	มาก	3
5. ด้านการออกจากราชการ	3.69	0.36	มาก	4
รวม	**3.71**	**0.28**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทของการบริหารงานบุคคลของสถาน ศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 89)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 81)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.13	0.48	4.33	0.43	0.55	0.57
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.19	0.50	4.34	0.45	-1.47	0.14
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.05	0.48	4.23	0.40	-0.71	0.47
4. ด้านการรักษาวินัยและวินัย	3.93	0.50	4.10	0.43	-0.51	0.60
5. ด้านการออกจากราชการ	3.94	0.41	3.82	0.44	-0.51	0.60
รวม	4.05	0.29	4.16	0.30	-0.66	0.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.266	.133	.904	.407
	ภายในกลุ่ม	167	24.539	.147		
	รวม	169	24.805			
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.009	.005	.037	.964
	ภายในกลุ่ม	167	20.995	.126		
	รวม	169	21.004			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.701	.351	2.810	.063
	ภายในกลุ่ม	167	20.843	.125		
	รวม	169	21.544			
4. ด้านการรักษาวินัยและวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.417	.209	1.662	.193
	ภายในกลุ่ม	167	20.962	.126		
	รวม	169	21.379			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.057	.028	.213	.809
	ภายในกลุ่ม	167	22.258	.133		
	รวม	169	22.315			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**.179**	**.089**	**1.139**	**.323**
	ภายในกลุ่ม	**167**	**13.108**	**.078**		
	รวม	**169**	**13.287**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และลำดับสุดท้าย คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีหรือจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน ทุกคนในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของสุดา สุวรรณาภิรมย์ (2548:7) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การอีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเสถียรภาพ พันธ์ไพโรจน์ (2543: 153) สรุปว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงานอัตรากำลังคนการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกให้คนงานทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดี

จนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นบุคลากรขององค์การ ดังนั้น การออกแบบงานวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ศึกษาอย่างครอบคลุมในทุกมิติและพบความสอดคล้องของงานวิจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากดังได้กล่าวไปแล้วนั้น สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ด้วยการรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษา เพื่อวางแผนกำลังคนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งรวมไปถึง การควบคุมตรวจสอบวินัย การรักษาวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้วยการบำรุงขวัญและให้กำลังใจบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยาฐานะอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของวันนี ศิรินนท์ (2544) ได้ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ พบว่าสภาพการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นกลไกการแสดงความเห็นต่อสภาพการบริหารบุคลากรที่เชื่อมโยงกันเป็นเชิงเส้น (Linear) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร วงษ์พันธุ์เสือ (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาหะมะ ดีมาดี (2556) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สำหรับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากาลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบรรจุบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนากร วชิรธมฺโม (โพธิ์วัน) (2553) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่นๆตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ)(2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากาลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรักษาวินัยและวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง ชอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน) (2556) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันสมควร

สงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากาลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

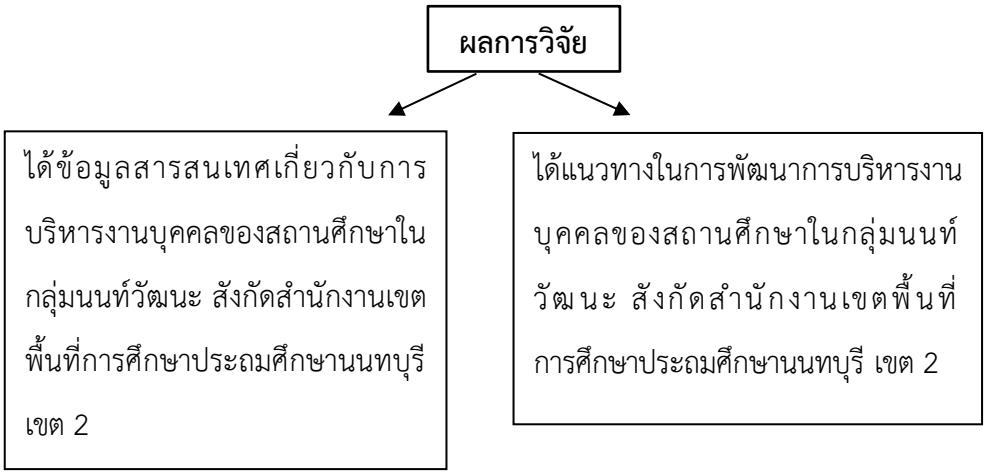
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธ์โภคา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธ์โภคา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปรากฏผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการกำลังคนและภารกิจของสถานศึกษา และวิเคราะห์ภารกิจงานสำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม และมีการเลือกสรรคุณสมบัติของผู้สมัครได้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ต้องการให้รับผิดชอบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน

1.4 ด้านการรักษาวินัยและวินัย ผู้บริหาร ควรมีการดำเนินการแก้ไขบุคลากรที่มีปัญหาหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยในรูปของคณะกรรมการและควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการเปิดโอกาสให้บุคคลที่จะขอย้ายไปปฏิบัติราชการที่สังกัดอื่นอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ เช่น คณะกรรมการ สถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีต่อของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับจังหวัด หรือสังกัดอื่นๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2.3 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารงานในสถานศึกษาโดยผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2555). พัฒนาคนดีให้เป็นคนเก่งในสังคม เพื่อดูแลชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.

พระธนากร วชิรธมฺโม (โพธิ์วัน). (2553). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ในวิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

มาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานก.พ.

มานนท์ จันทร์เจียม. (2558). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาหะมะ ดีมาดี. (2556). ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). การพัฒนาตัวชี้วัดสถานภาพทางการศึกษาในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเดช สีแสง. (2545). คู่มือการบริหารโรงเรียน สถานศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุธีระ ทานตวนิช. (2545). การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

เสถียรภาพ พันธ์ไพโรจน์. (2543). การจัดการและทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: ไทยวัฒนาพานิช.

สุดา สุวรรณาภิรมย์. (2548). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารงานบุคคล (Personal Management). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันนี ศิรินนท์. (2544). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วราพร พันธ์โภคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. ในครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา*

BUDGET ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS UNDER AYUTTHAYA CITY MUNICIPAL

สมเกียรติ ชูกิจไพศาล[1], กชพรรณ มีประดิษฐ์[2] และ ณรงค์ สมพงษ์[3]

Somkiate Chukitphaisarn[1], Kodchaphan Meepradit[2] and Narong Sompong[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: sc.somkait0@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 140 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการ

* Received 16 June 2024; Revised 27 July 2024; Accepted 23 August 2024

จัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานงบประมาณ, สถานศึกษา, เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

Abstract

This research aimed to 1) study the budget management of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Municipality, 2) compare the budget management of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Municipality classified by educational qualification and school size. The sample group used in this research consisted of 140 teachers, obtained by determining the sample size from the Krejci and Morgan table and stratified random sampling using the grade level as the stratum and simple random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research results found that:

1. Budget management of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Municipality is at a high level overall. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects, ranked from highest to lowest as follows: financial management, accounting management,

resource mobilization and investment for education, material and asset management, budget allocation, inspection, monitoring, evaluation, and reporting of budget and performance, and budget preparation and proposal.

2 . Teachers with different educational qualifications There were no differences in opinions on the budget management of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Municipality overall. When considering each aspect, it was found that the budget preparation and proposal aspect and the resource mobilization and investment for education aspect were significantly different at the .05 level. 3. Teachers working in schools of different sizes had no differences in opinions on the budget management of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Municipality overall and each aspect.

Keywords: Budget Administration, Schools, Ayutthaya City Municipal

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดมาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมี

ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 30 (5) บัญญัติว่า การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น สำหรับแผนการกระจายอำนาจได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดมาตรการเพื่อเร่งสร้างวินัยทางการเงินการคลังทั้งในด้านรายได้และรายจ่าย ตลอดจนการเร่งสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเข้าไปมีบทบาทการตรวจสอบการบริหารการคลังของท้องถิ่นและมาตรการในการกำกับดูแลการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพภายใต้กรอบแห่งความเป็นอิสระของท้องถิ่น (วุฒิสาร ตันไชย, 2547: 35)

สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณสถานศึกษาของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาของทุกเทศบาลดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยกำหนดให้ถือปฏิบัติ โดยจะกำหนดแนวทางให้ถือปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณ เนื่องจากการบริหารงบประมาณโรงเรียนในปัจจุบัน ยังพบปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านงบประมาณนั้น จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด หรืออยู่ในกรอบของกฎ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือคู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณนั้นมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขอยู่เป็นประจำจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติเป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารก็ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และทันต่อเหตุการณ์ จึงจะสามารถบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จได้ แต่ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น โรงเรียนแทบทุกแห่ง ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีพัสดุ โดยตรงอยู่จำนวนมาก (เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, 2560) สอดคล้องกับข้อตรวจพบจากการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบการคลัง การเงินการบัญชี และการพัสดุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงมหาดไทย ที่พบว่าการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง ยังคงมีปัญหาด้านการบริงานงบประมาณ เช่น การอนุมัติงบประมาณการดำเนินโครงการเกินวงเงินที่ได้รับมอบอำนาจ การจัดทำรายงานสถานะการเงินประจำวันไม่เป็นปัจจุบันและไม่เป็นไปตามแบบที่กำหนด การจัดทำบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมายปฏิบัติงานด้าน

พัสดุ ไม่พบเอกสารหลักฐานการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ซึ่งอาจก็ให้เกิดความเสียหายแก่สถานศึกษาได้ เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประกอบการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาได้อย่างดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดเป็นขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 219 คน จาก 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie &Morgan,1970: 610) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอบถามการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูใน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ใน 7 ด้านประกอบด้วย ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดาเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการบริหารงานงบประมาณสถานศึกษา ตามแนวคิดของภารดี อนันต์นาวี (2551 : 286) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของของลิเคิร์ท (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 140 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean: $\overline{X}$) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 11)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.5-02.49 หมายถึง มีการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) แล้วนำกลับด้วยรูปตารางและประมวลผลด้วยการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ใน 7 ด้านประกอบด้วย ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดาเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี และด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวม และรายด้าน

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	4.05	0.75	มาก	7
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	4.13	0.69	มาก	5
3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดาเนินงาน	4.11	0.66	มาก	6
4. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.16	0.75	มาก	3
5. ด้านการบริหารการเงิน	4.28	0.71	มาก	1
6. ด้านการบริหารบัญชี	4.18	0.65	มาก	2
7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.16	0.72	มาก	4
รวม	**4.15**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2 – 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (n= 76)		สูงกว่า ป.ตรี (n=64)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	4.10	0.46	3.99	0.35	7.02*	0.01
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	4.16	0.32	4.10	0.37	0.60	0.44
3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดาเนินงาน	4.13	0.35	4.08	0.33	0.71	0.40
4. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.18	0.47	4.14	0.31	3.76*	0.05
5. ด้านการบริหารการเงิน	4.31	0.43	4.24	0.32	0.32	0.57
6. ด้านการบริหารบัญชี	4.20	0.36	4.16	0.34	0.73	0.40
7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.15	0.46	4.16	0.36	1.32	0.25
รวม	**4.18**	**0.29**	**4.12**	**0.27**	**0.22**	**0.64**

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	23.67	137	0.17		
	รวม	23.73	139			
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.50	0.61
	ภายในกลุ่ม	16.51	137	0.12		
	รวม	16.63	139			
3. ด้านการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลฯ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	16.28	137	0.12		
	รวม	16.32	139			
4. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.21	0.81
	ภายในกลุ่ม	22.48	137	0.16		
	รวม	22.55	139			
5. ด้านการบริหารการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	20.32	137	0.15		
	รวม	20.39	139			
6. ด้านการบริหารบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	16.95	137	0.12		
	รวม	17.13	139			
7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.92	0.40
	ภายในกลุ่ม	23.60	137	0.17		
	รวม	23.91	139			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.11**	**2**	**0.05**	**0.68**	**0.51**
	ภายในกลุ่ม	**10.88**	**137**	**0.08**		
	รวม	**10.98**	**139**			

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา คือ การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การแสดงบัญชีรายรับและรายจ่าย การจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การบริการอาหารกลางวันเหมาะสม มีการสรุปค่าใช่จ่ายในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดหารายได้เพื่อพัฒนาโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวรรณ ตรวจนอก (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่าการบริหารด้านงบประมาณของโครงการอาหารกลางวันโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ที่ระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของขนิษฐา ยศเมฆ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธระหวางการบริหารงบประมาณทางการศึกษา กับคุณภาพผูเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎรธานี ที่พบว่า การบริหารงบประมาณทางการศึกษากับของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎรธานี อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และ ด้านการระดมทรัพยากรและการ

ลงทุนเพื่อการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญทัย สุระมุล (2550 : 89-90) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูการเงินมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและด้าน การวางแผนงบประมาณ และการรายงานทรัพย์สินทางการเงินและผลการดา เนินงานมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหาร การเงินและการควบคุมงบประมาณไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สีตีซอปีเย๊าะ มือแยบาสอ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรบุคลากรที่รับผิดชอบ งานงบประมาณและตามขนาดของโรงเรียน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและของบประมาณประจำปี และควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 การจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมใน การเสนอขอใช้งบประมาณ และควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสถานศึกษา ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). ข้อตรวจพบจากการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบการคลัง การเงินการบัญชี และการพัสดุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กระทรวงมหาดไทย

ขนิษฐา ยศเมฆ. (2560). ความสัมพันธระหวางการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผูเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎรธานี. วิทยานิพนธสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี

ณัฐวรรณ ตรวจนอก. (2558). การศึกษาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 2(1), 17-24.

จงรักษ์ แสนแอ่น และคณะ. (2563). ระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย : กรณีศึกษาเทศบาล เมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในเทศบาลพระนครศรีอยุธยา. (2558). เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2562 จาก http://www.ayutthayacity.go.th/home/homepage

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ ครั้งที่7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญทัย สุรมุล. (2550). การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วุฒิสาร ตันไชย. (2547). ศึกษาผลกระทบต่อภาคประชาชนจากการจัดบริการสาธารณะ: องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การ บริหารส่วนตำบล (อบต.). นนทบุรี: ดิจิตอลเวิลด์กอปปี้.

สีตีซอปีเย๊าะ มือแยบาสอ. (2557). การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์. มนตรี จำกัด.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. Education and Psychology Measurement, 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATIONS IN MUEANG NONTHABURI DISTRICT UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

คุณาพร โฉมจิตร[1], สมเกียรติ ชูกิจไพศาล[2] และ กชพรรณ มีประดิษฐ์[3]

Kunaporn Chomjit[1], Somkiate Chukitphaisarn[2] and Kodchaphan Meepradit[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: kunapornc@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 280 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

* Received 16 June 2024; Revised 29 July 2024; Accepted 25 August 2024

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

Abstract

This research aimed to study and compare the transformational leadership and school administration effectiveness of school administrators in Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. This research was a quantitative research. The sample group used in the research was 280 teachers, obtained by determining the sample size from Krejci and Morgan's table and stratified random sampling using the grade level as the stratum and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire for data collection, which was a rating scale with a reliability of .90. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research results found that:

1. The transformational leadership of school administrators in Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, was found to be at a high level.

2. The overall effectiveness of schools in Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, was at a high level.

3. The transformational leadership was positively related to the effectiveness of school administration in Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship between Transformational Leadership, Effectiveness of School, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การบริหารเป็นบทบาทของผู้มีหน้าที่ในการนำองค์การไปสู่จุดหมาย หากองค์กรนั้นเป็นสถานศึกษาย่อมจะต้องดำเนินการให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย และความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560 : 1) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้มีหน้าที่ในการนำสถานศึกษา จึงเน้นไปที่พฤติกรรมการกระทำ เพราะโดยหลักแล้วเชื่อว่าหากมีบทบาทหน้าที่แล้วมีการประพฤติปฏิบัติแสดงพฤติกรรมทางการบริหารและการจัดการที่ดี ซึ่งเรียกว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมส่งผลให้ผลลัพธ์ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิผล ดีเป็นไปตามจุดหมายด้วย ซึ่งการบริหารนั้นเป็นบทบาทของผู้มีหน้าที่ในการนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันคือพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข อยู่กับสังคมได้ แล้วมีทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องการ คือ ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ และทักษะการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง ธงชัย สันติวงศ์ (2546 : 3) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ในโลกยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในบทบาทของผู้บริหารหน่วยงานในการนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำจึงเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์”

ในการบริหารงานการใช้อำนาจ ที่ได้รับตามกฎหมายในการชี้นำบุคคลในองค์กรให้ร่วมดำเนินงานตามแผนงาน และแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงระหว่างและหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่นำสู่การเปลี่ยนแปลง ความผันผวนในการเรียนรู้การเข้ามาของเทคโนโลยีซึ่งได้ทำลายล้าง ธุรกิจหลายอย่างที่ปรับตัวไม่ทัน ที่ถึงขั้นทำให้บางองค์กร และบางอาชีพพลันหายไป ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิด อาชีพใหม่ ๆ มากมาย การเรียนรู้ในโลกยุคผันผวนนี้จำเป็นต้องมีผู้นำทางการศึกษาที่สามารถสร้างโอกาสการ เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและมีคุณภาพ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ภาวะ การแข่งขันที่ทวีความรุนแรง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก องค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลงการบริหารจะกระทำได้สำเร็จหรือไม่ ผู้จะนำการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง คือต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะไม่ใช้อำนาจบีบบังคับให้คนทำตาม ควรต้องมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกคนกล้าที่จะเสี่ยง กล้าที่จะลอง กล้าที่จะปรุบปรุงและเปลี่ยนแปลง โดยที่ตัวผู้นำเองก็จะต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ผู้ที่จูงใจคนอื่นให้ทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จโดยการชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้นำให้เห็นวิธีการที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ คือผู้นำที่ประสบความสำเร็จในกระแสของความเปลี่ยนแปลง จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีผล หรือความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนหรือไม่ ดังนั้นจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูป ตามทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 940 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และสุ่มอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบ แบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ใน 4

ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิรท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio อ้างถึงใน ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ, 2554 :31 – 33) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน นนทกร อรุณโน, 2559: 28 - 31) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิรท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 - 1.00

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งและจัดทำแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูจำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.90 และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.90

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 280 คน

2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 280 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลาขอรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert. l97l :175 -176 ; อ้างถึงใน นนทกร อรุณโน. 2559 : 42) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert, l97l:175- 176; อ้างถึงใน นนทกร อรุณโน. 2559 : 42) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ‘s Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และใช้เกณฑ์แปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2552 : 314; อ้างถึงใน ธูมากร เจดีย์คำ, 2559 : 59)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(S.D.)$ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.12	.65	มาก	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.10	.65	มาก	2
3.	การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	3.96	.75	มาก	4
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.02	1.36	มาก	3
	โดยรวม	**4.05**	**.85**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0 ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .85) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.12) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.10) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 3.96) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	3.90	1.21	มาก	4
2.	ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.01	1.07	มาก	1
3.	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3)	3.97	.64	มาก	3
4.	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_4)	4.00	.64	มาก	2
	โดยรวม	**3.97**	**.89**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{X}$ = 4.01) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.01) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.97) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$ = 3.97)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ‘s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**ประสิทธิผลของโรงเรียน**				Y
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ **(X_1)**	.203**	.258**	.283**	.527**	.383**
การสร้างแรงบันดาลใจ **(X_2)**	.369**	.419**	.452**	.630**	.572**
การกระตุ้นทางปัญญา **(X_3)**	.568**	.569**	.622**	.764**	.760**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล **(X_4)**	.347**	.288**	.311**	.448**	.427**
X	.203*	.258**	.283**	.527**	.383**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 (r_{xy}= 0.383) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (r = .203) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (r = .258) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (r = .283) และ

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (r = .527) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (r = .383) การสร้างแรงบันดาลใจ (r = .572) การกระตุ้นทางปัญญา (r = .760) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r = .427) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อภิปรายผลโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน (2565) และที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ทั้งโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี ได้ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจึงมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีวิธีพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา ประกอบกับปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการบริหารงาน การวางแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ

รวมทั้งทักษะในการแก้ปัญหา มีครูผู้สอนที่มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญพิชา มีแก้ว (2562) ที่พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก (X = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.383 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิเทพ เส็งสาย (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรทำให้ครูเกิด

ความรู้สึกยินดี เต็มใจ ร่วมใจปฏิบัติงานร่วมกัน และควรมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ควรให้ขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของครู และควรมีความสามารถในการพูดให้ครูเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม สนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

2.1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรพัฒนานักเรียนให้สามารถทำตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีคุณภาพ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี ตั้งใจเรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ควรปรับเปลี่ยนและพัฒนาครูผู้สอนให้มีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งของครูในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารหน่วยงานระดับสูงจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ตามข้อ 2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. ใน การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ธงชัย สันติวงศ์. (2546). การบริหารงานศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. ใน การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2560). การวางแผนพัฒนาการศึกษา แผนกลยุทธ์ทางการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์การพิมพ์

อดิเทพ เส็งสาย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR WITH EFFECTIVENESS IN SCHOOL ADMINISTRATION UNDER LOEI PRIMARY SERVICE OFFICE AREA 3

เอกรินทร์ รัตตพันธ์[1] และ คณิต สุขรัตน์[2]

Akekarin Rattapan[1] and Kanit Sukkarat[2]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nmc.edu1994@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 70 คน และครูจำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

* Received 17 June 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 22 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลในการบริหารงาน

Abstract

This research The objectives are to 1) study the transformational leadership of educational institution administrators. Under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) Effectiveness in the administration of educational institutions under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 3) Study the relationship between the transformational leadership of educational institution administrators and their effectiveness in Administration of basic educational institutions Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the sample groups used in the research are: There were 70 administrators and 116 teachers. The instrument used to collect data for the research was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used to collect data included percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results found that

1. The transformational leadership of administrators and the effectiveness in administration of educational institutions under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall and in each aspect, are at a high level.

2. The overall effectiveness of the administration of the educational institutions under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 is at a high level.

3. The transformational leadership of educational institution administrators is related to the administrative effectiveness of educational institutions under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 with statistical significance at the .05 level and is related in a way. positive and at a high level

Keywords: Relationships, Transformational leadership, Management effectiveness

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นสิ่งที่มีความหลักและสำคัญอย่างยิ่ง การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสังคมให้มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การลงทุนในการศึกษาเป็นการลงทุนที่มีผลต่ออนาคตของประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการศึกษาจะช่วยให้ประเทศมีความแข็งแกร่งในการแข่งขันในตลาดโลก และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเหมาะสม การสร้างคนที่มีคุณภาพจากการศึกษานั้นเริ่มต้นจากสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานที่สำคัญในกระบวนการศึกษา เริ่มตั้งแต่การศึกษาเด็กปฐมวัย จนถึงระดับมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อความ

ต้องการของตลาดและการพัฒนาประเทศ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา จนถึงปัจจุบัน พบว่า มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอีกเป็นจำนวนมาก ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พบว่า สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) และจากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างทางเลือก และการนำไปสู่การปฏิบัติ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) และภาวะผู้นำยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การมีภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่เหมาะสมที่สุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2548) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์กับการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2566)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 186 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970) โดยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นและเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.3) การกระตุ้นทางปัญญา

1.4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1) การบริหารวิชาการ

2.2) การบริหารงบประมาณ

2.3) การบริหารงานบุคคล

2.4) การบริหารทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 1 ฉบับ และแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากครู จำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้บริหารประเมินตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ 1. สถานภาพข้าราชการครู 2. สถานภาพครูอัตราจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

1) ข้อมูลการบริหารจัดการในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ซึ่งได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิผล การใช้หลักการกระจายอำนาจ และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2) ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครู ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล วัดโดยเครื่องมือซึ่งผู้วิจัยแปลมาจากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5x สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Rater Form 5x-Short : MLQ) ของแบสส์ และอโวลิโอ (Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, 1995)

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความถูกต้องในการใช้ภาษา

5) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จังหวัดเลย จำนวน 30 ชุด

6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) ได้แบบสอบถาม 30 ข้อ มีความเที่ยง 0.94

7) ปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว จำนวน 186 ชุด ด้วยตัวเอง ได้รับคืน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้แก่ 1. สถานภาพข้าราชการครู 2. สถานภาพครูอัตราจ้าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3. การแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พิจารณาเกณฑ์ตัดสินตามระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยมาก

4 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

3 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบางครั้ง

2 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง

1 หมายความว่า ไม่เคยมีการปฏิบัติหรือไม่เคยมีพฤติกรรมแบบนี้เลย

การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535: 23-24) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบางครั้ง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นนานๆ ครั้ง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่เคยมีการปฏิบัติหรือไม่เคยมีพฤติกรรมแบบนี้เลย

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครู ที่เป็นข้อคำถามเชิงลบ พิจารณาเกณฑ์ตัดสินตามระดับคะแนน ดังนี้

1 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยมาก

2 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

3 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบางครั้ง

4 หมายความว่า มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง

5 หมายความว่า ไม่เคยมีการปฏิบัติหรือไม่เคยมีพฤติกรรมแบบนี้เลย

การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบางครั้ง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นๆนาน ๆ ครั้ง

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ไม่เคยมีการปฏิบัติหรือไม่เคยมีพฤติกรรมแบบนี้เลย

การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2534: 111)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า ± 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า ± 0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยทางการบริหารจัดการในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 186			ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.97	0.44	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.94	0.42	มาก	4
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.94	0.46	มาก	3
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.03	0.36	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.97**	**0.37**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	n = 186			ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. การบริหารวิชาการ	4.07	0.38	มาก	3
2. การบริหารงบประมาณ	3.97	0.46	มาก	4
3. การบริหารงานบุคคล	4.12	0.36	มาก	1
4. การบริหารทั่วไป	4.10	0.37	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.07**	**0.35**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 3

ตัวแปร	x1	x2	x3	x4	x
y1	0.526(**)	0.644(**)	0.629(**)	0.649(**)	0.700(**)
y2	0.531(**)	0.588(**)	0.626(**)	0.557(**)	0.661(**)
y3	0.657(**)	0.715(**)	0.712(**)	0.559(**)	0.763(**)
y4	0.686(**)	0.701(**)	0.740(**)	0.685(**)	0.807(**)
y	0.672(**)	0.742(**)	0.760(**)	0.689(**)	0.822(**)

** $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (rxy = 0.822) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษา มีประเด็นสำคัญ ที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

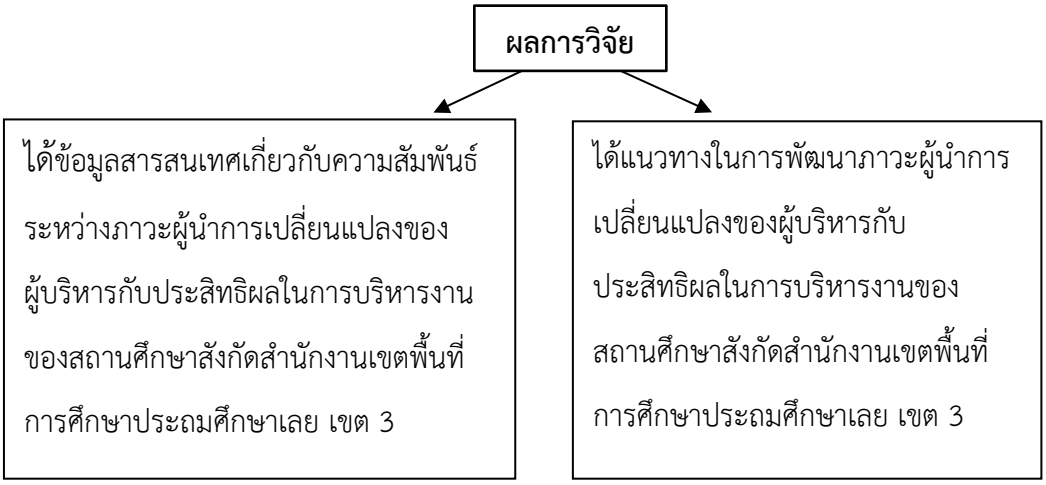
1. จาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลปรากฏว่าโดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้จัดอบรม ประชุม สัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการศึกษาได้มาตรฐานอยู่เสมอ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้จัดทำเอกสารอบรมและเผยแพร่เกี่ยวกับแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ประกอบการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความสามรถในการบริหารจัดการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ สมหวัง มังธานี (2547) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาอีกด้วย จึงส่งผลให้ผู้บริหารศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงบประมาณ มีระดับประสิทธิผลมากกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย โถบำรุง (2545) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่าอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับจารุณี มุขพรหม (2545) ที่ศึกษาเรื่องความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนากลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และปรับปรุงแก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และสืบเนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และปรับปรุงแก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 42 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เนื่องจากสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณา แก้วเล็ก (2542) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ วงค์ประชา (2543) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสกนคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ภักดี สมคะเณย์ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมุ่งเน้นการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเต็มที่

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตัวเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 3

2. ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

จารุณี มุขพรหม. (2545). ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 23-24.

ประคอง กรรณสูตร. (2534). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏสกลนคร.

ภักดี สมคะเณย์. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. บริษัทอักษราพิพัฒน์จำกัด.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). "ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา: คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์" วิชาการ, 5 (1) : 7-13.

ศุภชัย โถบำรุง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมหวัง มังธานี. (2547). สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อภิวรรณา แก้วเล็ก. (2542). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2548). หลักการและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพรส.

Bass. (1985). Leadership & Performance Beyond Expectations. Newyork: FreePress.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing(5th ed.). New York : Harper Collins. Publishers.(pp.202-204).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination of sample size for research activities. Education and Psychology Measurement, 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEAMWORK OF TEACHERS. UNDER THE JURISDICTION OF THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 3

เบญจวรรณ จันทร์แสงสี[1] และ สุเทพ ตระหง่าน[2]

Benjawan Jansangsee[1] and Suthep Tra-ngarn[2]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: pamo.opam555@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

* Received 18 June 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 23 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ระหว่าง 0.242 – 0.971 และมีความสัมพันธ์ กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of the present study were 1) to explore the transformational leadership of the administrators in schools under the supervision of Loei Primary Educational Service Area Office 3, 2) to investigate the teachers' teamwork in schools under the supervision of Loei Primary Educational Service Area Office 3 and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers under Loei Primary Educational Service Area Office 3 The samples were 248 teachers under Loei Primary Educational Service Area Office 3 in academic year 2023. The instrument used was a rating scale questionnaire. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, and the correlation coefficient.

The results of the research showed that 1) the transformational leadership of school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 3 in terms of overview and each aspect was at a high level, 2) the teamwork of teachers was also at a high level in overview and each aspect. and 3) the relationship between the transformational leadership of school

administrators and Teamwork of Teachers was between 0.242 – 0.971 with positive correlation and it was statistically significant at .01 level.

Keywords: Transformational leadership, Team working, School administrators

บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีเทคโนโลยีใหม่ๆเกิดขึ้นอย่างมากมาย การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน ให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกในยุคปัจจุบัน และจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้เราต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องรู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณภาพ การบริหารงานที่ทันสมัย รวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการที่จะบริหารงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีความเข้าใจในหลักการของภาวะผู้นำ สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้การบริหารงานของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัย ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดทั้งทางด้าน ปริมาณและคุณภาพ ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญขององค์การเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานเพราะผู้นำ ต้องมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบองค์การ สามารถควบคุมและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานของ หน่วยงานที่ตั้งไว้ (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. 2549 : 77-81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความตั้งใจและ ความพยายามของผู้นำ ในการแสวงหาทางออกที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าทำผลงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีความชัดเจน ความสอดคล้อง (Integrity) โดยการชี้แจงอธิบายจุดประสงค์ในเป้าหมายแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทุกฝ่ายงาน 2) มีความไว้วางใจ (Trust) โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินปัญหาให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาและพยายามเข่าใจความรู้สึกนึกคิดของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของงวัตถุระสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรวิธีการบริหารที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทุก ๆ ด้าน (สมยศ นาวีการ. 2546 : 951-953) ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลามีการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขันเพื่อให้เกิดการยอมรับตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับสากลโลก ต้องบริหาร จัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพื่อรองรับและเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ระบบการศึกษาบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากอดีต เพราะการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง (โกวัฒน์ เทศบุตร. 2554 : 27)

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน การทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การบริหารจัดการและทีมงานที่ดีจะทำให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลาย ควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรรณเศียร. 2546 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : 46) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีลักษณะของผู้นำที่ใช้การสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนนำทีมบรรลุเป้าหมายที่ ตั้งไว้ ในด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความ

ซื่อสัตย์ยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร มีการสร้างความสัมพันธ์ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมงาน ส่วนด้านการจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ก่อให้เกิดทัศนคติที ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้สูงสุด การที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ดูแลทุก ๆ ด้าน การบริหารจัดการแบบนี้จึงเป็นการจัดการที่ดีที่สุด

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการนำทีมดำเนินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงใด แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพทางด้านการศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 107 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอ ภูเรือ 28 โรงเรียน อำเภอนาแห้ว 16 โรงเรียน อำเภอด่านซ้าย 63 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษารวมทั้งสิ้นจำนวน 742 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 107 โรงเรียน โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนสถานศึกษา 50% ของจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด และกำหนดขนาดตัวอย่างครูผู้สอนโดยการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) การคำนึงถึงเอกตะบุคคล

3) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การสร้างแรงบันดาลใจ

2. ตัวแปรที่ 2 คือ ทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์

2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี

3) การมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

4) การเผชิญหน้าเพื่อร่วมแก้ปัญหา

5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

6) การมีปฏิสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open questions)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อมาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหาให้ถูกต้อง

ขั้นที่ 5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

2. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปส่งที่สถานศึกษา รวมทั้งจัดส่งลิงค์ (Link) และ QR Code แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นถึงกลุ่มตัวอย่าง ผ่านการประสานกับทางสถานศึกษา

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลที่ได้จากการแปลความหมายของ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง

5. การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 248		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.74	มาก	4
2. การคำนึงถึงเอกตถะบุคคล	4.16	0.65	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.17	0.71	มาก	2
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.75	มาก	1
รวม	**4.16**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมในของครู	n = 248		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์	4.65	0.41	มาก	1
2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี	4.55	0.45	มาก	3
3. การมีส่วนร่วมกับผู้อื่น	4.56	0.42	มาก	2
4. การเผชิญหน้าเพื่อร่วมแก้ปัญหา	4.39	0.50	มาก	5
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.49	0.46	มาก	4
6. การมีปฏิสัมพันธ์	4.55	0.45	มาก	3
รวม	**4.53**	**0.40**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 3-4

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ภาพรวม

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	1.000											
X_2	.920**	1.000										
X_3	.901**	.924**	1.000									
X_4	.909**	.916**	.953**	1.000								
X	.968**	.917**	.967**	.971**	1.000							
Y_1	.363**	.242**	.333**	.351**	.344**	1.000						
Y_2	.548**	.511**	.512**	.537**	.546**	.811**	1.000					
Y_3	.492**	.448**	.460**	.469**	.484**	.783**	.780**	1.000				
Y_4	.718**	.598**	.624**	.630**	.668**	.660**	.777**	.750**	1.000			
Y_5	.430**	.382**	.424**	.386**	.418**	.707**	.646**	.842**	.750**	1.000		
Y_6	.347**	.322**	.301**	.263**	.321**	.730**	.630**	.744**	.682**	.869**	1.000	
Y	.551**	.483**	.504**	.500**	.528**	.876**	.872**	.918**	.875**	.906**	.875**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (**P< .01)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอยางมีอุดมการณ์ (X1)	.551**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงเอกตถะบุคคล (X2)	.483**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.504**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X4)	.500**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (x)	.528**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกบบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญของตนเอง สนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

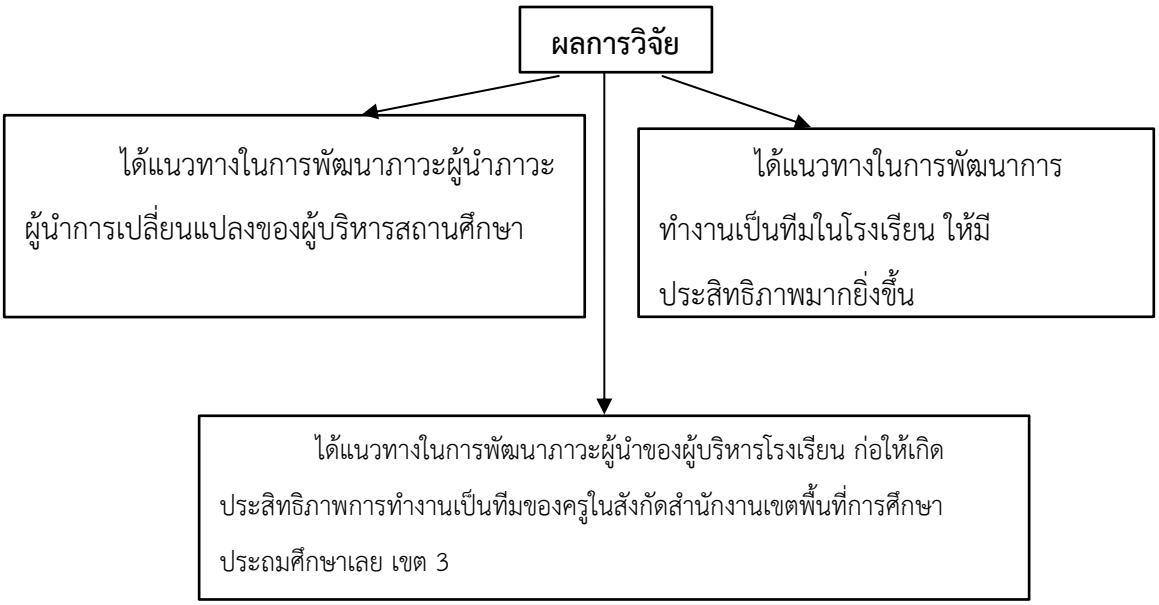
ขึ้น เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552) พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ปัจจุบันองค์การต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อผลประโยชน์ของตนเท่านั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจของทีมงานทุกคนโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไป อย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุดร่วมกันประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ คำสามารถ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การ

คำนึงถึงเอกัตถะบุคคล 3)การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของไผท แถบเงิน (2552) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ระหว่าง 0.242 – 0.971 และมีความสัมพันธ์ กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มเติมในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับของทุกๆฝ่าย

2. ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายสูงสุดร่วมกัน ประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุน หาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจโดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาให้ครูพัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความมั่นใจให้กับคณะครู มีการพูดคุยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง เพื่อให้ครูจะได้มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถเอาชนะปัญหาต่างๆที่ผ่านเข้ามาได้เป็นอย่างดี และมีผู้บริหารอยู่เคียงข้างคณะครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ ยอมรับในความแตกต่าง เข้าใจถึงความต้องการของครูแต่ละคน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยให้คำยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างความมั่นใจโดยการเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนสามารถแสดงออกทางด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และควรสนับสนุนให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขงผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

3. ควรศึกษาปัจจัยและวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดใหญ่และ โรงเรียนขนาดกลาง ในจังหวัดเลย

4. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายในรอบสามระดับดีมาก เพื่อให้รู้แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ในการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกวัฒน์ เทศบุตร. (2554). ในเอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดิเรก วรรณเศียร. (2552). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2(2): 1- 4.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. .ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ไผท แถบเงิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผ้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พีรพรรณ ทองปั้น. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมยศ นาวีการ. (2548). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น*

SCOUT ACTIVITY MANAGEMENT MODEL TO PROMOTE CITIZENSHIP OF SENIOR SCOUTS IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF EDUCATION KHON KAEN PROVINCE

ธีรพันธ์ วิทยาบำรุง[1] และ จรูญ บุญธรรม[2]

Teerapan Wittayabamrung[1] and Charoon Boontham[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-2]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: teerapantum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 331 คน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ ศึกษาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และ ขั้นที่ 2) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 253 คน และผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 78 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* Received 17 June 2024; Revised 16 July 2024; Accepted 23 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือ 2) กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และ 3) คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

คำสำคัญ: การบริหาร, กิจกรรมลูกเสือ, ความเป็นพลเมือง, ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

Abstract

The main objective of this research is to develop a management model for Boy Scout activities to promote Citizenship of Senior Boy Scouts In schools under the Khon Kaen Provincial Education Office Conducting research in 2 steps: Step 1) Component analysis By asking the opinions of 331 educational institution administrators and senior scout directors by analyzing the average values. Standard deviation and analysis Exploratory elements Study the guidelines for managing scout activities in 3 schools with excellent practices and interview 5 experts. Data were analyzed using content analysis and step 2) evaluating the feasibility and usefulness of the model. There were 253 educational institution administrators and 78 senior scout directors. Research tools included questionnaires, data were analyzed by averaging. and standard deviation

The research results found that

Scout activity management model to promote citizenship Senior Boy Scout In schools under the Khon Kaen Provincial Education Office, it consists of 3 components: 1) input factors for managing scout activities, 2) processes for managing senior scout activities, and 3) citizenship characteristics of senior scouts.

Keywords: Administration, scout activities, citizenship, senior scouts

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพมีความเป็นพลเมือง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสถานศึกษาทุกระดับ ทุกสังกัด และหน่วยงานต่างๆ ที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมจัดการ เรียนการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษา, 2560) ซึ่งสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบัน การดำเนินชีวิตตามกระแสเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคาดหวังของผู้ปกครองทางด้านการศึกษาและสิ่งแวดล้อมหรือแบบอย่างที่ไม่เหมาะสมต่างๆ อาจก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนอย่างมาก ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมานักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้พยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุอย่างยั่งยืน แนวคิดหนึ่งที่มีการพัฒนาและขยายรูปแบบและวิธีการอย่างแพร่หลาย คือ การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับเด็กและเยาวชน ซึ่งประเทศไทยได้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของพลเมืองให้เท่าทันประเทศอื่นๆ

ปัจจุบันการจัดกิจกรรมลูกเสือในระบบโรงเรียนได้ถูกลดบทบาทลงมาก เนื่องจากโรงเรียน ส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องความรู้ ความจำ ความสามารถ และการแข่งขัน ทำให้การเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือขาดจิตวิญญาณและเข้าไม่ถึงปรัชญาของลูกเสือทั้งที่ควรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เช่น กิจกรรมลูกเสือที่สอนให้เด็กสามารถใช้ชีวิตในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยตัวเองจึงทำให้เด็กคิดเองไม่เป็น ทำไม่เป็น รวมถึงไม่สามารถดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมที่มีภัยอันตรายต่างๆ ได้ จากผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวการพัฒนาลูกเสือในทุกพัฒนาการน้อยลง ทำให้การศึกษาทางกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในระยะเวลา 20 ปี โดยมีความต้องการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัด การศึกษาที่มีคุณภาพ

และมีประสิทธิภาพให้คนไทยเป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษา, 2560)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นให้เหมาะสมสำหรับการลูกเสือไทย เพื่อเป็น เครื่องมือสำหรับส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อีกทั้งปลูกฝังให้ลูกเสือซึ่งเป็น เด็กและเยาวชนในวัยเรียนมีระเบียบวินัย คุณธรรม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และปลูกฝังพื้นฐานที่จะนำไปประกอบอาชีพและเป็นพลเมืองที่ดีต่อไปในอนาคตให้เพื่อให้เข้าใจรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รู้จักการปรับตัว และ ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีจิตสาธารณะช่วยเหลือผู้อื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองและศึกษาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองและแนวทางการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองและแนวทางการบริหารกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการบริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทางการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร ทฤษฎีการบริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง เพื่อสังเคราะห์ให้ได้ภาพรวม และกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ตารางที่การสังเคราะห์ และวิเคราะห์เนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน และต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่ เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นจากการใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 253 คน ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จำนวน 78 คน รวมทั้งสิ้น 331 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 331 คน ซึ่งตามความเห็น ของคอมเลย์, และลี (Comrey, & Lee, 1992 อ้างถึงใน ธีระดา ภิญโญ, 2555, น. 16) การวิเคราะห์ องค์ประกอบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้กำกับ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อให้ได้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะ ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาเอกสารและ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2. กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบ คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

3. ร่างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ในข้อ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.00

6. ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ในการทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือนำจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเป้าหมายในการเก็บ จำนวน 300 ฉบับ กำหนดระยะเวลาในการตอบกลับ ภายใน 1 เดือน ถ้าไม่ได้รับข้อมูลจะดำเนินการติดต่อประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอรับข้อมูล และ ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.3

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่และร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อหาองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

การสร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

การยกร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูก เสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่สร้างขึ้นนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ภาษา

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย โครงร่างวิทยานิพนธ์ร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม (Open Form)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม

2. จัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกิจกรรม ลูกเสือ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดขอนแก่น

3. เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

4. นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุงประเด็นในการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มครั้งต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ พร้อมกับแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นและแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

3. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งและยืนยันการเข้าร่วมการสนทนากลุ่มอีกครั้งทางโทรศัพท์

4. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัยขั้นตอน การดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยจากนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมการสนทนากลุ่มได้อภิปราย ซักถาม และให้ข้อเสนอแนะตลอดจนความคิดเห็นเพิ่มเติมในการวิจัยด้วย และระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเทปการสนทนากลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผลการวิจัย และประกอบการ อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) อีกทั้งนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาหาฉันทามติ (Consensus) ถ้ากรณีการสนทนากลุ่มสามารถสรุปมติได้ ก็ถือว่าเป็นมติของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ถ้า ไม่สามารถหาข้อยุติได้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวม ข้อมูลและส่งกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่งแล้วจึงนำมา ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการ

บริหารงานกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมือง ของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งถ้าผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบมีความ เหมาะสมแล้วไม่ ต้องส่งมา ตรวจสอบความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ การบริหารกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 (ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 253 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 253 คน โดยใช้ตาราง เครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, n.d. อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,2554) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่ใช่สถานศึกษาเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามในขั้นที่ 1.1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้มาจากการปรับปรุงจากการสนทนากลุ่ม ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหาร เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผ่านการปรับปรุง จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำเป็นข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
นำแบบประเมินไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบประเมินพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.3

3. รวบรวมแบบประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการบริหารไปใช้ในการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่น ใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการแปลความหมายของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้าน โดยมี

เกณฑ์จะต้องมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

1.1 ผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการบริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นจากการสังเคราะห์เอกสารทฤษฎีการบริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น พบว่า องค์ประกอบของ การบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์เชิงระบบประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรม ลูกเสือในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น 2) กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

1.2 ผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณลักษณะความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3) การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การมีความรับผิด ชอบต่อตนเองและสังคม และ 7) การได้รับการยกย่องและเคารพสิทธิของผู้อื่น

1.3 ผลการศึกษาแนวทางทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ผู้กำกับลูกเสือ 3) แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง 4) สื่อและเทคโนโลยี 5) ความร่วมมือ 6) งบประมาณ

1.3.2 กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในรอบปีที่ผ่านมา (Data) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Aim) 3) การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) 4) การลงมือการปฏิบัติงาน (Practices) 5) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)
และ 6) การรายงานผลงาน (Reporting)

1.3.3 คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นประกอบด้วยคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3) การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และ 7) การได้รับการยกย่องและ เคารพสิทธิของผู้อื่น

1.4 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จากการโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จด้านลูกเสือ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งสามารถสรุป องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.1 ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1.1) ผู้บริหาร 1.2) ผู้กำกับลูกเสือ 1.3) แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมือง 1.4) สื่อและเทคโนโลยี 1.5) ความร่วมมือ 1.6) งบประมาณ

1.4.2 กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในรอบปีที่ผ่านมา (Data) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Aim) 3)

การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) 4) การลงมือการปฏิบัติงาน (Practices) 5) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) และ 6) ด้านการรายงานผลงาน (Reporting)

1.4.3 คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3) การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และ 7) การได้รับการยกย่องและ เคารพสิทธิของผู้อื่น

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ผู้กำกับลูกเสือ 3) แนวทางการจัดกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง 4) สื่อและเทคโนโลยี 5) ความร่วมมือ 6) งบประมาณ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในรอบปีที่ผ่านมา (Data) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Aim) 3) การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) 4) การลงมือการปฏิบัติงาน (Practices) 5) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)
และ 6) ด้านการรายงานผลงาน (Reporting)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3) การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และ 7) การได้รับการยกย่องและ เคารพสิทธิของผู้อื่น

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นผลการประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นไปใช้ พบว่า รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีความเป็นไป ได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ บริหารเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ไปใช้ พบว่า รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีความเป็น ประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ข้อค้นพบ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

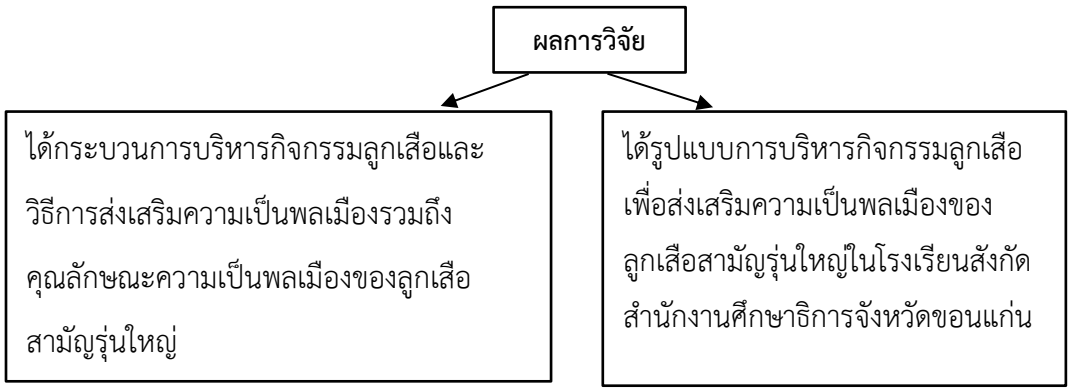
1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น 2) กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง

ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ตามแนวทาง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่วางไว้ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการจัด กิจกรรมลูกเสืออย่างชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือ จากผู้เกี่ยวข้องและจัดหาและจัดสรรงบประมาณเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดหา สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารและจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ในส่วน ของผู้กำกับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือจะต้องมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอและมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศเมื่อมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดระยอง ซึ่งมีปัจจัยประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารที่มี การส่งเสริมให้ลูกเสือปฏิบัติตนตามแนวทางของลูกเสือ ครูผู้สอนที่มี การแต่งเครื่องแบบลูกเสืออย่าง ถูกต้องทุกครั้ง เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียน หลักสูตรที่ต้องเน้น ความสำคัญและปฏิบัติตามวิธีการ ของลูกเสืออย่างเคร่งครัด ผู้ปกครองที่ควรอนุญาตให้นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือนอกเวลาเรียน งบประมาณที่โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสถานที่ต้องมี สถานที่ภายในโรงเรียนสำหรับจัดกิจกรรม ลูกเสืออย่างเพียงพอ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นอย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนาแนวทางโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย และพัฒนา (Research and Development) โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีการบริหารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านลูกเสือ (Best Practices) และการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและการจัดกิจกรรมลูกเสือ แล้วนำมายกร่างรูปแบบการบริหารกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แล้วนำมาทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นำผลการวิจัยมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แล้วนำไปประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งปรากฏว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองของลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อำไพ นงค์เยาว์ (2560) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นในองค์ประกอบของการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์เชิงระบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือใน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ผู้กำกับลูกเสือ 3) แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง 4) สื่อและเทคโนโลยี 5) ความร่วมมือ 6) งบประมาณ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรให้ความสำคัญปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ผู้กำกับลูกเสือ 3) แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง 4) สื่อและเทคโนโลยี 5) ความร่วมมือ 6) งบประมาณ

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา (Data) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Aim) 3) การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) 4) การลงมือการปฏิบัติงาน (Practices) 5) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

(Evaluation) และ 6) การรายงานผลงาน (Reporting) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริม ความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีคุณลักษณะความเป็นพลเมือง ใน 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3) การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และ 7) การได้รับการยกย่องและเคารพสิทธิของผู้อื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยพัฒนากลยุทธ์การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ดิจิทัล ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

ธีระดา ภิญโญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เฟิร์นข้าหลวง พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดระยอง. ระยอง: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง.

อำไพ นงค์เยาว์. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(1), 132 - 143.

การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*

CITIZENSHIP PROMOTION OF THE MEDITATION TEACHERS COURSE OF THE WILLPOWER INSTITUTE IN SIRINDHORNTEPRATTANARAM TEMPLE, SAM PHRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

กุลนิษฐ์ ชาตินักรบ[1] และ เกษฎา ผาทอง[3]

Atthaphong Phiwhlueng[1] and Ketsada Phathong[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: kullanit.ch@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ 3) เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากนักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 12 June 2024; Revised 14 July 2024; Accepted 26 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่านักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิที่มีระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ ในแต่ละด้าน คือ 1) ด้านมีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านเห็นคนเท่าเทียมกัน การทำสมาธิช่วยเสริมสร้างความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ 3) ด้านยอมรับความแตกต่าง การทำสมาธิช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) ด้านเคารพสิทธิ การทำสมาธิช่วย ส่งเสริมความยุติธรรมและการเคารพพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ 5) ด้านรับผิดชอบต่อสังคม การเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นหนึ่งเดียวกัน 6) ด้านเข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม มีส่วนช่วยส่งเสริมในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: พลเมือง, สมาธิ, สถาบันพลังจิตตานุภาพ, นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิ

Abstract

This research aimed to study: This research has the following objectives : 1) Study citizenship promotion of the meditation teachers course 2) Compare the opinions of students in the meditation teacher curriculum regarding citizenship promotion of the meditation teachers course 3) Provide recommendations on citizenship promotion of the meditation teachers course. This is a mixed methods research, utilizing both quantitative and qualitative research methods. A sample of 130 participants, with five key informants providing additional information. The research tools included questionnaires

and interviews. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, processed with statistical software, along with content analysis.

The research was found as follows :

1) Meditation teachers' curriculum students hold a generally high level. Across all six dimensions.

2) Upon comparing the opinions of meditation teachers' curriculum students with varying levels of education, occupations, and incomes, significant differences were observed in their perceptions of civic engagement promotion according to the curriculum guidelines of the Sirindhornteprattanaram temple in Sam Phran District, Nakhon Pathom Province, with a significance level of 0.05.

3) Here are the recommendations for promoting civic engagement according to the curriculum guidelines, in each dimension : 1) Freedom and self-reliance students should meditate continuously. 2) Seeing people as equals. Meditation helps to develop kindness and compassion. 3) Acceptance of differences. Meditation increases awareness of oneself and others. 4) Respect for rights. Meditation helps promote fairness and respect develop mental flexibility 5) Social responsibility Strengthening the feeling of unity 6) Understanding democracy and participation help promote the development of democracy more efficiently.

Keywords: Citizenship, Meditation, Willpower institute, Meditation teachers

บทนำ

วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมไทยในอดีตเป็นสังคมที่ผู้คนมีความผูกพันกันอย่างใกล้ชิดเป็นแบบระบบเครือญาติเกิดความผูกพัน ห่วงใยดูแลทุกข์สุขกัน เป็นสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่น มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและญาติผู้ใหญ่ มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย รักความสงบ อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ มีความสมัครสมานสามัคคี มีน้ำใจรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง สามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยอาศัยความร่วมมือของคนภายในชุมชน สังคมจึงไม่มีปัญหาความขัดแย้ง และประชาชนเคารพกฎหมาย ถึงแม้จะมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายค่อนข้างน้อย ซึ่งส่งผลให้บ้านเมืองมีแต่ความสงบสุข แต่สิ่งเหล่านี้ได้ลดน้อยลงไป เพราะคนไทยในปัจจุบันมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับวัตถุและความทันสมัยทางด้านเทคโนโลยี นิยมความหรูหราฟุ่มเฟือย ยกย่องคนรวยโดยไม่คำนึงถึงว่าจะร่ำรวยมาได้โดยวิธีใด เกิดการแข่งขันเอารัดเอาเปรียบ ไม่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม คนขาดน้ำใจที่จะช่วยเหลือกัน ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ความเสื่อมทางด้านจิตใจที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายและยิ่งเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมการเมือง การปกครองที่มีความซับซ้อนมากกว่าเดิมหลายเท่าตัว ทำให้ไม่สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นจึงส่งผลกระทบต่อสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง โดยก่อให้เกิดปัญหาระดับประเทศ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาการคอรัปชั่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ ปัญหาการก่อการร้าย ปัญหาความแตกแยกของประชาชนภายในประเทศ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้กลายเป็นวิกฤติปัญหาเรื้อรังที่หาทางแก้ไม่ได้และความเสื่อมทางด้านศีลธรรมจึงเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายส่งผลกระทบต่อสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง ก่อให้เกิดปัญหา ต่าง ๆ ตามมามากมาย และนับวันปัญหาดังกล่าวยิ่งมีความรุนแรงมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555)

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และทำให้การพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งผู้ที่มีส่วนร่วมทุกฝ่ายต่างพยายามที่จะหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้หมดไป และสิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้สังคมไทยมีความสงบสุขและมี

สันติสุขได้ คือ คนไทยทุกคนต้องปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย มีหลักประชาธิปไตยในการดำรงชีวิตและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยจะต้องยึดมั่นในหลักศีลธรรมและคุณธรรมของศาสนา ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดีไม่ได้เฉพาะแต่ การรู้ถึงสิทธิ และหน้าที่ ของตนเองพึงมีเท่านั้น แต่ต้องหันมาสนใจในเรื่องของการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และอยู่ร่วมกันอย่างสันติภาพ และสันติสุข มีอิสระที่กระทำสิ่งใด ๆ ภายใต้ขอบเขตกฎหมายโดยไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น แนวคิดในการสร้างความเป็นพลเมืองให้เกิดขึ้นกับประชาชนเป็นเรื่องที่แทบทุกประเทศในโลกพยายามผลักดันให้เกิดขึ้น และให้ความสำคัญมาโดยตลอด เพราะต่างตระหนักถึงความจำเป็นและคุณค่าของความเป็นพลเมืองดีที่จะเป็นเครื่องมือนำพาประเทศให้อยู่รอดและก้าวพ้นวิกฤติการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเมื่อประชาชนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลดีต่อการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดรากฐานของสังคมที่เข้มแข็ง เมื่อสังคมโลกและสังคมไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีการตื่นตัวเรื่องการฝึกสมาธิมากขึ้น เพราะมนุษย์เห็นคุณค่าของสมาธิว่าเป็นการทำจิตให้สงบ เมื่อจิตสงบจะทำให้จิตเป็นสมาธิ เมื่อจิตเป็นสมาธิแล้วก็สามารถผลิตพลังจิต พลังจิตสามารถใช้ควบคุมจิตใจได้ จิตของมนุษย์เป็นของประเสริฐมาก ถ้าควบคุมได้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในสังคมมนุษย์ (พระธรรมมงคลญาณ (วิริยังค์ สิรินฺธโร), 2554: 92) ต้องลงมือปฏิบัติโดยอาศัยหลักธรรม คือ ไตรสิกขาได้แก่ ศีล เป็นตัวช่วยให้เว้นความชั่ว สมาธิ ทำให้จิตแจ่มใส เมื่อจิตแจ่มใสย่อมเกิดสติปัญญาสามารถพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพดียิ่ง ๆ ขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาทั้ง ปริยัติธรรม ปฏิบัติธรรมและปฏิเวธธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติธรรมให้ครบทั้ง ศีล สมาธิ ปัญญา และเหตุที่เลือกศึกษาการปฏิบัติสมาธิของครูสมาธิตามแนวทางของสถาบันพลังจิตตานุภาพ เพราะทางสถาบันแห่งนี้ ได้มีการอบรมหลักสูตรครูสมาธิมาเป็นเวลานานกว่า 20 ปี ให้แก่บุคคลทั่วไปทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วจะเรียกว่า “ครูสมาธิ” ผู้วิจัยอยากจะทราบว่าเมื่อปฏิบัติสมาธิแล้วจะส่งผลต่อ **“ความเป็น**

พลเมือง” ภายใต้หลักเสรีภาพ และหลักเสมอภาค การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองโดยประชาชน หรือ ประชาชนปกครองตนเอง ซึ่ง “ความเป็นพลเมือง” ต้องประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ คือ 1) มีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ 2) เห็นคนเท่าเทียมกัน 3) ยอมรับความแตกต่าง 4) เคารพสิทธิผู้อื่น 5) รับผิดชอบต่อสังคม 6) เข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม (ปริญญา เทวานฤมิตรกุล, 2555: 31 - 60) จึงเป็นที่มาและความสำคัญ ของปัญหาในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

3. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 191 คน (นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม ตั้งแต่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2557 – 10 กันยายน พ.ศ. 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 130 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้บริหารสถาบันพลังจิตตานุภาพสาขา 96 วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัด

นครปฐมโดยผู้วิจัยเลือกจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ – สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่งในสถาบัน วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ เวลาที่สัมภาษณ์ รุ่นที่เรียน และปีที่เรียน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ

2) ส่งแบบสอบถาม จำนวน 130 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

4) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน 130 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

5) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลต่อไป

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 5 ฉบับ

2) ติดต่อประสานงาน เพื่อนัดวันเวลาและสถานที่ที่จะสัมภาษณ์

3) ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ในการสื่อสารที่จะทำความเข้าใจถึงการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

4) วันสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียง และถ่ายภาพ และผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยการบันทึกเทปและถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 วิเคราะห์ระดับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

4.1.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้าน เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วน อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

4.1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมด ได้แก่ การจัดกรอบแนวคิด (Conceptualize) การแสดงความคิดเห็น (Commentate) จัดหมวดหมู่ (Category) การจำแนกกลุ่ม (Classify) สาระสำคัญ (Content) และประเด็น (Concept) จะกระทำไปพร้อมๆ กัน ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึงภาพถ่ายในแต่ละครั้ง จัดหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปร ว่าครบถ้วนเพียงพอ และเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์สรุปผลว่าสมบูรณ์หรือไม่

ผลการวิจัย

การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยมีดังนี้

1. นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการเห็นคนเท่าเทียมกัน ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านการยอมรับความแตกต่าง ด้านการมีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่านักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิที่มีระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนนักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านมีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิ จะพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง การเสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของจิตใจ การเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ การลดความเครียด การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง และการสร้างมุมมองที่ชัดเจนและสามารถเป็นกลางในการเผชิญและจัดการปัญหาได้ด้วยปัญญากับสถานการณ์ในการดำเนินชีวิตโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ทำให้ไม่ต้องเป็นภาระของสังคม

2) ด้านเห็นคนเท่าเทียมกัน นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเสริมสร้างความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ การลดความอคติและเพิ่ม

เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจ การส่งเสริมการรับรู้ การเสริมสร้างการรับฟังที่มีคุณภาพ เหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่ยุติธรรมและความเท่าเทียมมากขึ้น

3) ด้านยอมรับความแตกต่าง นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น การลดความอคติและเพิ่มการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลมากกว่าอารมณ์เป็นการส่งเสริมและพัฒนาจิตใจความเป็นมนุษย์ การเสริมสร้างความสงบทางจิต ช่วยให้การรับฟังมีคุณภาพ และการส่งเสริมความยุติธรรมและการเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างมากขึ้น

4) ด้านเคารพสิทธิผู้อื่น นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมความยุติธรรมและการเคารพ พัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจทำให้เราเห็นว่าทุกคนมีสิทธิและความสำคัญเท่าเทียมกันในมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ทำให้เรามีความสามารถในการสร้างสังคมที่มีความเคารพและยอมรับในสิทธิของผู้อื่นมากขึ้น

5) ด้านรับผิดชอบต่อสังคม นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและมีความเมตตา ต่อเพื่อนร่วมโลกและการส่งเสริมความสงบในจิตใจและสมาธิจะทำให้มีการฟังอย่างมีคุณภาพ การเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นการพัฒนาทางจิตใจ และมีความรับผิดชอบในตนเองและต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่มีคุณภาพและความรับผิดชอบและยั่งยืนของสังคมมนุษย์

6) ด้านเข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นหนึ่งเดียวกัน การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบในตนเองและต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้เราสามารถเข้าใจและมีส่วนช่วยส่งเสริมในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านมีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ ด้านเห็นคนเท่าเทียมกัน ด้านยอมรับความแตกต่าง ด้านเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านรับผิดชอบต่อสังคม ด้านเข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ ได้สอดแทรกหลักธรรมและครองตนครองเรือน โดยการยึดหลักการพึ่งพาตนเอง การนั่งสมาธิเพื่อให้มีสติ ระลึกรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมงคล ปิยปุตโต (หลวงปากดี) และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการสอนสมาธิตามแนวทางสถาบันพลังจิตตานุภาพ ผลการศึกษา พบว่า มีคุณค่าทางด้านผู้นำ คุณค่าด้านความสามัคคี คุณค่าด้านพัฒนาด้านจิตใจ และคุณค่าด้านพัฒนาตนเองจึงนับได้ว่าสมาธิกรรมฐานตามแนวทางสถาบันพลังจิตตานุภาพนั้นมีคุณค่าอย่างแพร่หลายทั้งนี้ยังมีประชาชนชาวไทยและชาวต่างชาติกว่าแสนคนได้เปิดสาขาเป็นศูนย์สมาธิ 180 สาขาทั่วทุกจังหวัดในประเทศไทย ต่างประเทศอีก 9 สาขาเป็นเวลา 20 ปี

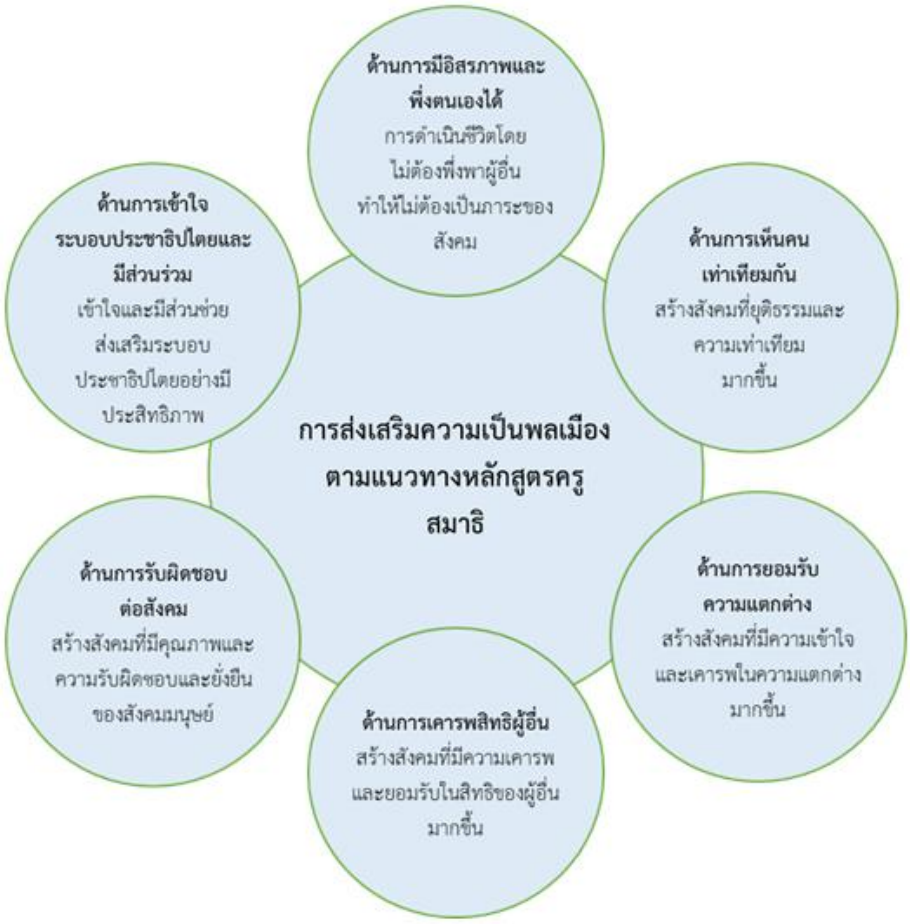
2. การศึกษาวิเคราะห์ระดับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยรวมทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนนักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พระณรงค์ คุณธาโร (สีสุวัน) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการนำสมาธิไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนดงสวรรค์ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมที่นำมาใช้ คือ (1) ด้านร่างกาย ได้แก่ หลักไตรลักษณ์ (2) ด้านจิตใจ ได้แก่บุญกิริยาวัตถุ (3) ด้านสังคมได้แก่ ขันติ (4) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ละเว้นอบายมุข ผลที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ คือ การเข้าใจความจริงของชีวิต มีศีลธรรมเป็นพื้นฐาน ในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้หลักการเจริญสมาธิในพระพุทธศาสนาโดยการทำบุญให้ทานอยู่เสมอ เป็นเหตุให้ความทุกข์ลดลงได้ การทำบุญเป็นเหตุให้จิตใจสงบและเจริญสมาธิ นักเรียนมีการประยุกต์ใช้สมาธิ มีความเห็นต่อการประยุกต์ใช้สมาธิเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนดงสวรรค์วิทยา ตำบลดงสวรรค์ อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ในด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านวินัย ด้านใฝ่เรียนรู้ ด้านอยู่อย่างพอเพียง ด้านรักความเป็นไทย และด้านจิตสาธารณะไม่แตกต่างกันตามหลักพุทธธรรมได้

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการการส่งเสริมความเป็นพลเมือง และสามารถนำไปพัฒนาระบอบประชาธิปไตยให้มีความมั่นคง ดังแผนภาพโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ด้านมีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิ จะพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง การเสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของจิตใจ การเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ การลดความเครียด การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง และการสร้างมุมมองที่ชัดเจนและสามารถเป็นกลางในการเผชิญและจัดการปัญหาได้ด้วยปัญญากับสถานการณ์ในการดำเนินชีวิตโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ทำให้ไม่ต้องเป็นภาระของสังคม

ด้านเห็นคนเท่าเทียมกัน นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเสริมสร้างความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ การลดความอคติและเพิ่มเหตุผล

มากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจ การส่งเสริมการรับรู้ การเสริมสร้างการรับฟังที่มีคุณภาพ เหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่ยุติธรรมและความเท่าเทียมมากขึ้น

ด้านยอมรับความแตกต่าง นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น การลดความอคติและเพิ่มการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลมากกว่าอารมณ์เป็นการส่งเสริมและพัฒนาจิตใจความเป็นมนุษย์ การเสริมสร้างความสงบทางจิต ช่วยให้การรับฟังมีคุณภาพ และการส่งเสริมความยุติธรรมและการเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างมากขึ้น

ด้านเคารพสิทธิผู้อื่น นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมความยุติธรรมและการเคารพ พัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจทำให้เราเห็นว่าทุกคนมีสิทธิและความสำคัญเท่าเทียมกันในมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ทำให้เรามีความสามารถในการสร้างสังคมที่มีความเคารพและยอมรับในสิทธิของผู้อื่นมากขึ้น

ด้านรับผิดชอบต่อสังคม นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง ทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและมีความเมตตา ต่อเพื่อนร่วมโลกและการส่งเสริมความสงบในจิตใจและสมาธิจะทำให้มีการฟังอย่างมีคุณภาพ การเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นการพัฒนาทางจิตใจ และมีความรับผิดชอบในตนเองและต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่มีคุณภาพและความรับผิดชอบและยั่งยืนของสังคมมนุษย์

ด้านเข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่องทุกวัน เพราะการทำสมาธิช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นหนึ่งเดียวกัน การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบในตนเองและต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้เราสามารถเข้าใจและมีส่วนช่วยส่งเสริมในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.1 นักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่านักศึกษาหลักสูตรครูสมาธิที่มีระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิ ของสถาบันพลังจิตตานุภาพ ในแต่ละด้าน คือ 1) ด้านมีอิสรภาพและพึ่งตนเองได้ นักศึกษาควรทำสมาธิอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านเห็นคนเท่าเทียมกัน การทำสมาธิช่วยเสริมสร้างความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ 3) ด้านยอมรับความแตกต่าง การทำสมาธิช่วยเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 4) ด้านเคารพสิทธิ การทำสมาธิช่วย ส่งเสริมความยุติธรรมและการเคารพ พัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ 5) ด้านรับผิดชอบต่อสังคม การเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นหนึ่งเดียวกัน 6) ด้านเข้าใจระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม มีส่วนช่วยส่งเสริมในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ และข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามแนวทางหลักสูตรครูสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป แบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบายลำดับ ดังนี้

1) รัฐบาลควรบรรจุการเรียนการสอนหลักสูตรครูสมาธิ ในสถาบันการศึกษาของรัฐ เป็นหนึ่งในวิชาหลักของหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ บทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติสมาธิทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงขั้นมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการใช้ชีวิต และเป็นการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้เรียน

2) หน่วยงานของรัฐควรนำหลักสูตรไปอบรม บุคลากร ก่อนที่จะเริ่มทดลองปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของแต่ละบุคคล มีสติในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้เรียน

3) องค์กรสงฆ์ควรนำหลักสูตรครูสมาธิ บรรจุในหลักสูตรการเรียนธรรมศึกษาของพระภิกษุสามเณร จะเป็นประโยชน์ต่อวงการพระสงฆ์อย่างยิ่ง

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1) ควรศึกษาการเปรียบเทียบวิธีการสอนสมาธิในสมัยพุทธกาลกับในสมัยปัจจุบันเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

2) ควรศึกษาการสอนสมาธิของครูผู้สอนสมาธิ ที่เป็นพระสงฆ์กับฆราวาส มีวิธีการสอนที่แตกต่างกันอย่างไร

3) ควรศึกษาแนวทางการสอนหลักสูตรครูสมาธิ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรพระพุทธศาสนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2555). การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง (Civic Education). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคส์พับลิเคชั่น

พระณรงค์ คุณธาโร (สีสุวัน). (2564). ศึกษาแนวทางการนำสมาธิไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนดงสวรรค์วิทยา ตำบลดงสวรรค์ อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมมงคลญาณ (วิริยังค์ สิรินฺธโร). (2554). ธรรมะรุ่งอรุณ 2. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

พระมงคล ปิยปุตโต (หลวงปากดี) และคณะ. (2561). ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการสอนสมาธิตามแนวทางสถาบันพลังจิตตานุภาพ. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 19(1), 24.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). การปกครองส่วนท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2565. จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/main.php?filename=The_House_of_Representatives

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร*

THE COMPONENTS OF DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK

กฤษดา ผ่องพิทยา[1], อัจฉรา ผ่องพิทยา[2], และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์[3]

Kisda Pongpittaya[1], Achara Pongpittaya[2] and Chulapunporn Thanaphaet[3]

[1]มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

[1]Phetchabun Rajabhat University, Thailand

[2]มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[2]Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

[3]มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

[3]Phetchabun Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email Address: drchulapunporn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสนทนากลุ่ม 2 ครั้งจากผู้เชี่ยวชาญ 14 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและการ

* Received 20 June 2024; Revised 8 July 2024; Accepted 28 August 2024

บันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ผลแบบสอบถามจากผู้เข้าร่วมจำนวน 360 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในกระบวนการนี้คือ แบบสอบถาม ระดับความถูกต้อง 0.99 สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 15 ตัวแปร 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปร 3) การจัดการดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 14 ตัวแปร 4) วัฒนธรรมดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 6 ตัวแปร และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the components of digital leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok; and (2) To analyze the exploratory component analysis of digital leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok. This research was a combined method of qualitative

research and quantitative research. The methods of this study were divided into 2 steps. Step 1 was to study the components of digital leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok by using related documents and focus group discussion 2 times from 14 experts. The research instruments used in this process were group discussion issues, data collectors organized focus groups and recorded group discussions. The statistics employed was content analysis, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factors analysis. Step 2 was to analyze the exploratory components of digital leadership by using questionnaire results from 360 participants. The research instruments used in this process was questionnaires the validity level at 0.99. The statistics employed was percentage, mean, standard deviation, and exploratory factors analysis.

The research findings were revealed as follows:

1. The components of the digital leadership model of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok comprised of 7 factors were as follows: 1) digital vision 2) digital knowledge and skills 3) digital management 4) digital culture 5) digital cooperation network 6) adapting to the digital age and 7) digital strategy.

2. The results of the exploratory component analysis of digital leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok were comprised of 7 components were as follows: 1) the digital vision consists of 15 key variables 2) digital knowledge and skills consists of 12 key variables 3) digital management consists of 14 key variables 4) digital culture consists of 7 key variables 5) digital cooperation network consists of 5 key variables 6) adapting to the digital age consists of 6 key variables and 7) digital strategy consists of 3 key variables.

Keywords: Model Development, Digital Leadership, School Administrator

บทนำ

รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้อค้นพบเชิงประจักษ์พบปัญหาภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกทางดิจิทัลเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูตะหนักถึงความสำคัญเทคโนโลยีดิจิทัลการนำสื่อดิจิทัลที่ทันสมัยในรูปแบบต่างๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนจะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้มากขึ้นและดีขึ้น อีกทั้งยังลดภาระการสอนของครูได้เป็นอย่างดีในหลายโรงเรียนจึงได้นำเอาสื่อดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและอุปกรณ์พื้นฐานที่ใกล้ทั้งตัวครูและนักเรียนมากที่สุดในการนำมาใช้เชื่อมต่อกับสื่อดิจิทัลได้คือโทรศัพท์มือถือ โดยในหลายโรงเรียนให้เด็กใช้โทรศัพท์มือถือค้นหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาเรียนหรือให้ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่ก็มีผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายไม่อนุญาตให้นักเรียนใช้โทรศัพท์มือถือในโรงเรียน เนื่องจากเห็นว่านักเรียนมักใช้โทรศัพท์มือถือเล่นเกมหรือคุยกับเพื่อนในเวลาเรียน ทำให้เด็กไม่มีสมาธิในการเรียนและเป็นการรบกวนเพื่อนคนอื่นที่ตั้งใจเรียน นโยบายนี้จึงอาจเป็นแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเกิดจากนักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy) ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการสถานศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างมหาศาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564: 206) สอดคล้องกับ กัลยา ติงศภัทิย์ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานในหลายฝ่าย การพัฒนาการศึกษาในแต่ละยุคสมัยจะต้องเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยการเรียนรู้จากฐานข้อมูล สื่อ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายแสวงหาสิ่งใหม่ๆ เป็นนวัตกรรมที่นำมาสู่การพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทำให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลจะต้องมีการพัฒนาให้สอดรับกับการเปลี่ยนผ่าน (Transform) ทางเทคโนโลยีซึ่งผู้นำดิจิทัลนั้นไม่เพียงแต่จะมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการนำองค์กรเท่านั้นแต่จะต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาทางดิจิทัลโดยขับเคลื่อนองค์กรทั้งระบบ

จากสภาพปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การเรียนรู้ที่เข้าถึงและมีคุณภาพสำหรับเด็กไทยทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุด

ตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษาจะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวย คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร เพื่อจะเป็นประโยชน์เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ ได้นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและส่งผลต่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) และวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) คณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศของเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน

กรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 2 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 2 ครั้ง เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล รวมทั้งตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล โดยใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเป็นกรอบในการสนทนา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล โดยใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 14 คน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ควรน้อยกว่า 8 คน ครั้งที่ 1 กลุ่มอาจารย์ นักวิชาการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยพิจารณาจากความเชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านดิจิทัลไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน และครั้งที่ 2 กลุ่มครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะผู้วิจัยพิจารณาจากครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยี และเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม และการบันทึกการสนทนากลุ่มโดยใช้เครื่องมือบันทึกเสียงบนโปรแกรมสำเร็จรูป คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้น ใช้วิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการทำหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด โดยแนบเอกสารรายละเอียดแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลไปพร้อมกับหนังสือเชิญ และคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไขร่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2562) ในการสนทนากลุ่ม มีการจดบันทึกรวมทั้งพิจารณากิริยาท่าทาง พฤติกรรม บรรยากาศต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อมาประกอบการแปลความหมายร่วมกับการถอดเทป และการบันทึก

ภาคสนามในหลายๆ วิธีและมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยวิธี (Member Check) โดยนำข้อมูลที่ผู้วิจัยสรุปผลการสนทนากลุ่มกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านบางท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุดเพื่อทำให้เชื่อมั่นได้ว่ารายงานการวิจัยมีข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่มีความครอบคลุมเพียงพอในการพรรณนาวิเคราะห์ และอธิบายลงข้อสรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนรวม 119 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 13,530 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คณะผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามข้อเสนอของ Schumacker & Lomax (1996); Hair, Anderson, Tatham & Black (1998); Schumacker & Lomax (1996; Hair & et al. (1998; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิเคราะห์ซึ่งมีตัวแปรพหุ คือ จำนวน 10-20 เท่า ขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการทั้งหมดที่คณะผู้วิจัยค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ตามกรอบแนวคิดมีจำนวน 15 องค์ประกอบ คณะผู้วิจัยนำมาใช้ประมาณค่าขนาดตัวอย่าง ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงเลือกขนาดตัวอย่างจำนวน 20 เท่าขององค์ประกอบ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คืออย่างน้อยจำนวน 300 คน เพื่อให้การทดสอบความสอดคล้องของตัวแปร มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 (จำนวน 60 คน) ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในตอนที่ 2 ครั้งนี้ คือ 360 คน (Burn & Grove, 2005: 2-5) โดยการสุ่ม 2 ขั้นตอน ได้แก่ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) แบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่ละ 180 คน แบ่งตามตำแหน่งงาน โดยเป็นตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน 1 คน

และตำแหน่งครู 17 คน รวมโรงเรียนละ 18 คน และหลังจากนั้นจึงทำการระบุหน่วยตัวอย่างวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดี เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของประเด็นคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญพบว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 0.60-100 จำนวน 77 ข้อ ถูกตัดออกจำนวน 2 ข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) เก็บแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) คือ 0.99 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามฯ พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยฯ ไปติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยคณะผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถาม จำนวน 400 คน และได้รับการตอบกลับคืน จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 95 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฯ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้ทราบการแจกแจงของตัวแปร โดยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลข้อมูลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสนทนากลุ่ม มาใช้ในการศึกษาในการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 14 คน จากการสนทนากลุ่ม พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก จาก 15 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 15 ตัวแปร 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปร 3) การจัดการดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 14 ตัวแปร 4) วัฒนธรรมดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 6 ตัวแปร และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบ คณะผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาฯ ที่ได้มาจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล และผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวในการวิจัยจากการศึกษาทฤษฎีและผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล สอดคล้องกับ Broadribb (2014); Damayanti & Mirfani

(2021); Digital Marketing Institute (2017); Sullivan (2017); Toduk (2014); Zhu (2014); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560); ปกรณ์ ลี้สกุล (2561) องค์ประกอบที่ 2 ความรู้และทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับ Broadribb (2014); Digital Marketing Institute (2017); Kaganer & et al. (2014); Sullivan (2017); Toduk (2014); Turan (2018); ปกรณ์ ลี้สกุล (2561)องค์ประกอบที่3 การจัดการดิจิทัล สอดคล้องกับ ปกรณ์ ลี้สกุล (2561) องค์ประกอบที่ 4 วัฒนธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับ Broadribb (2014); Kaganer & Zamora (2014); Sheninger (2014); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)องค์ประกอบที่ 5 เครือข่ายความร่วมมือ สอดคล้องกับ Sheninger (2014); Toduk, (2014); Zhu (2014) องค์ประกอบที่ 6 การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ Kaganer & Zamora, (2014); Sullivan, (2017); ปกรณ์ ลี้สกุล (2561) และองค์ประกอบที่ 7 กลยุทธ์เชิงดิจิทัล สอดคล้องกับ Digital Marketing Institute (2017); Turan, (2018) ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ได้สอดคล้องกับการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสถานการณ์ปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 องค์ประกอบ คณะผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การจัดการดิจิทัล การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่วนองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด และองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร 1. ด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล และ 2. ด้านผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล จากการวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงแนวทางการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ สมรรถนะดิจิทัล การอบรมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัด รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาปัจจุบัน เพื่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเองในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่นที่จะเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้ข้อค้นพบอื่น

2.3 เนื่องจากมีข้อจำกัดของความแตกต่างเชิงพื้นที่ ความแตกต่างของโครงสร้างพื้นฐาน ความแตกต่างเรื่องงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารจึงแสดงออกภาวะผู้นำดิจิทัลได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงควรศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

กัลยา ติงศภัทิย์. (2557). ความท้าทาย ณ ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0. ในสัมมนาทางวิชาการ.จัดสัมมนาโดย ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, โรงแรมดุสิตธานี กรุงเทพมหานคร.

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และ เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ทศพล สุวรรณราช. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3), 160-177.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปกรณ์ ลี้สกุล. (2561). Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566, จาก https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+digital+era

สุจรรยา ขาวสกุล, สำเริง บุญเรืองรัตน์, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, และ สงวนพงศ์ ชวนชม. (2564). การพัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 8(1), 45-56.

สุภางค์จันทวานิช. (2562). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(84), 31-40.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA. กรุงเทพมหานคร: สกศ.

Broadribb, K. (2014). Digital Leaders: The New Technology Gurus in School. Retrieved on November 6, 2023, from https://wholeeducation.wordpress.com/2014/11/18/digital-leaders-the-newtechnology-gurus-in-school

Burns, N. & Grove, S.K. (2005). The Practice of Nursing Research: Conduct, Critique and Utilization. 5th Edition. Missouri: Elsevier Saunders.

Damayanti, F. P. & Mirfani, A. M. (2021). An Analysis of Digital Leadership in the Pandemic Covid-19 Era. In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020) (pp. 156-159). Atlantis Press.

Digital Marketing Institute. (2017). Skill in Digital Leadership. Retrieved on November 12, 2023, from https://www.digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-in-demandskills-in-digital-leadership

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998). Multivariate Data Analysis. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Kaganer, E., S. & Zamora, J. (2014). The 5 Key to a Digital Mindset: IESE. Retrieved on November 6, 2023, from https://www.forbes.com/site/iese/2014/03/11/the-5-keys-to-a-digitalmindset/2/#47c6c5e94f5f

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Sheninger, E. (2014). Pillars of Digital Leadership in Education. Retrieved on November 6, 2023, from http://leadered.com/pillars-of-digital-leadership/

Sullivan, L. (2017). 8 Skills Every Digital Leader Needs. Retrieved on November 6, 2023, from https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/

Toduk, Y. (2014). 2023 Lideri-Dijital Çağın Liderlik Sırları. Istanbul, Doğan Egmont Yayınları.

Turan, M. (2018). Dijital Liderlik. Retrieved on December 17, 2023, from https://poyrazruzgari.com/2018/01/12/dijital-liderlik/

Zhu, P. (2014). Five Key Elements in Digital Leadership. Retrieved on January 8, 2024, from https://futureofcio.blogspot.com/2014/10/digital-leadershipeffectiveness.html

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์*

TEAMWORK AFFECTS THE OPERATIONS OF THE STUDENT DEVELOPMENT ACTIVITY GROUP IN SCHOOLS UNDER THE PHETCHABUN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อัจฉรา ผ่องพิทยา[1], จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์[2] และ กฤษดา ผ่องพิทยา[3]

Achara Pongpittaya[1], Chulapunporn Thanaphaet[2], and Kisda Pongpittaya[3]

[1]มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[1]Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

[2,3]มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

[2-3]Phetchabun Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email Address: drchulapunporn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาระดับของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้คือครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 361 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

* Received 20 June 2024; Revised 8 July 2024; Accepted 28 August 2024

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-0.97 และเมื่อพิจารณาการทำงานทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่าการทำงานเป็นทีมในด้านทีมข้ามสายงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.97

4. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทีมเสมือนจริง รองลงมาคือด้านทีมบริหารตนเอง และด้านทีมแก้ปัญหา ตามลำดับ มีอิทธิพลในการพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 96.50 (Adjust R^2= 0.96) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.10

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, มัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the level of teamwork of the student development activity group in schools under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office. (2) To study the level of operation of the student development activity group in the school under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office. (3) To study the level of teamwork relationships that affect the operation of student development activity group in schools under the

Phetchabun Secondary Educational Service Area Office. and (4) To compare the differences in teamwork that affect the operation of the student development activity group in schools under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office. The samples were used for this research was 361 teachers in schools under the Phetchabun Secondary Education Area Office in academic year 2023 which was obtained by stratified sampling using the school size as a layer, and then a simple random sampling used in the research was carried out by drawing a proportional number of school sizes to obtain the complete number according to the sample size. The data collection instrument used in this research was a 5-level rating scale questionnaire with a query accuracy value between 0.80-1.00. The statistics used in the data analysis include percentages, mean, standard deviations, and Pearson's Correlation Coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis by the entry method.

The research findings were revealed as follows:

1. The level of teamwork of the student development activity group in schools under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office was high in overall aspects.

2. The level of operation of the student development activity group in schools under the Phetchabun Secondary Educational Service Area Office is at a high level in overall aspect.

3. The correlation coefficient between teamwork and the operation of the learner development activity group ranged from 0.80 to 0.97. When considering the teamwork and operation of the Learner Development Activity Group. It was found that teamwork in the field of cross-disciplinary teams was statistically significantly correlated with the performance of the student development activity group at the level of 0.05 with a correlation coefficient (r = 0.97).

4. Teamwork had a statistically significant impact on the performance of the student development activity group at the level of 0.05. In descending order,

including virtual teams, followed by ฬelf-management team and problem-solving team respectively. The student development activity group of schools under the Phetchabun Secondary Education Area Office had an influence of 96.50% (Adjust R2 = 0.96) with a standard deviation of 0.10.

Keywords : Teamwork, Student Development Activity Administration, Secondary Education

บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสร้างทีมงานทั้งจากสิ่งที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อมของทีมงาน เพราะงานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสามัคคีเพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ (ธีระพล เพ็งจันทร์, 2565: 189) จากการศึกษาผลงานวิจัยของ Pina Tarricone (2021: 6-7) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ คือ 1) มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมในเชิงบวก 2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน 3) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีการยอมรับและความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก มีการหารือ ให้คำปรึกษาในทางสร้างสรรค์ 5) องค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม มีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้าน และ 6) ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของทีมความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของทุกคนภายในทีม จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถยืนยันได้ว่าการทำงานในลักษณะปัจจุบันควรทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมและสอดคล้องภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 6 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย สหวิทยาเขตเพชรวังโป่ง สหวิทยาเขตเมืองชนแดน สหวิทยาเขตหล่มสัก สหวิทยาเขตหล่มเก่า น้ำหนาว เขาค้อ สหวิทยาเขตไผ่สามพัน และสหวิทยาเขตศรีวิเชียร จำนวน 39 โรงเรียน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละสถานศึกษามีความเหลื่อมล้ำและความแตกต่างกันแม้ว่าจะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประเภทของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียนซึ่งเป็นเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของซึ่งเป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาประเทศชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, 2567: 13-16)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565: 10) ได้จำแนกลักษณะของทีมภายในองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ทีมแก้ปัญหา 2) ทีมบริหารตนเอง 3) ทีมข้ามสายงาน และ 4) ทีมเสมือนจริง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ว่ามีการทำงานเป็นทีม ในลักษณะใด เพื่อให้ได้ข้อมูลสนเทศและเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2. ศึกษาระดับของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3. ศึกษาระดับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,753 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 361 โดยกำหนดตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970: 608) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้วิจัยทำการ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แล้วสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ตามแบบสอบถามจากตารางของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ นำแบบสอบถามที่ปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งเครื่องมือของงานวิจัยนี้มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอให้ทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยเตรียมระบบและช่องทางการเข้าถึงในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ให้พร้อมและอำนวยความสะดวกให้กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นคณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากระบบแบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์จัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แบบสอบถามการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทำงานเป็นทีมกับที่การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยรวม วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวการทำงานเป็นทีมกับการ ดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2561: 79) วิเคราะห์

การทำงานเป็นทีมกับที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis–Enter Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-0.97 และเมื่อพิจารณาการทำงานทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่าการทำงานเป็นทีมในด้านทีมข้ามสายงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.97

4. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทีมเสมือนจริง รองลงมาคือด้านทีมบริหารตนเอง และด้านทีมแก้ปัญหา ตามลำดับ มีอิทธิพลในการพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 96.50 (Adjust R^2= 0.96) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.10

อภิปรายผล

คณะผู้วิจัยสามารถหยิบยกประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ 4 ประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดบริบทของการทำงานเป็นทีมขององค์กรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการ

ทำงานเป็นทีม (ดุสิตา เลาหพันธ์, 2562: 190) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องของการทำงานร่วมกันที่จะไปนำสู่การก่อประโยชน์สูงสุดของการทำงานภายในสถานศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร (2562: 112) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รูปแบบทีมข้ามสายงาน รูปแบบทีมเสมือนจริง รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา ทั้งนี้รูปแบบทีมแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาจะดำเนินการในลักษณะรูปแบบของคณะกรรมการตามรายปีการศึกษาที่ผู้บริหารสถานแต่งตั้งขึ้นโดยมอบหมายอำนาจในการดำเนินงานรวมถึงอำนาจในการตัดสินใจให้แก่หัวหน้าของคณะกรรมการชุดนั้นๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาวเทียม บับที (2563: 142) ที่ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการประสานให้ความร่วมมือและการขจัดขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง และยังได้ให้ข้อสังเกตว่าการทำงานเป็นทีมเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค สมาชิกภายในทีมควรดำเนินการปรึกษาร่วมกัน และนำเรียนไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การแก้ไข

2. การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกิจกรรมแนะแนว ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในกำกับของรัฐมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความหลากกหลายของผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการปฏิบัติจริงของผู้เรียนโดยมีการทำงานร่วมกับครูผ่านการให้คำปรึกษา รวมถึงชุมชนโดยรอบมีส่วนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ ชอบจิตต์ (2563: 89) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อ

เสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องต่อหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถปลูกฝังความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก รวมถึงการเสริมสร้างความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต สามารถบริหารตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

3. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.795-0.974 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาจะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องความร่วมแรงร่วมใจจากสมาชิกภายในทีมที่มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบต่อสมาชิกที่สอดคล้องกับความเป็นปัจเจกบุคคลได้อย่างเหมาะสม และจะต้องมีการกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องต่องานวิจัยของ ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร (2565: 128) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

4. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ร้อยละ 96.50 โดยการทำงานเป็นทีมรูปแบบทีมเสมือนจริง มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเกิดจากการรวมตัวของบุคลากรที่มาจากต่างกลุ่มสาระ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกภายในทีมมีความสามารถสูง (พอชาย พึงไชย, 2564) สอดคล้องกับแนวคิดของ แนวของ Forest S. Decker (2020) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของทีมและการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ขึ้นอยู่การทำงานเป็นที่มีการกำหนดรูปแบบให้สอดคล้องเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร โดยรูปแบบ

ทีมงานจะจำแนกตามวัตถุประสงค์ที่พบบ่อยที่สุดในองค์กร ได้แก่ ทีมบริหารตนเอง ทีมแก้ปัญหา ทีมเสมือนจริง ทีมข้ามสายงาน ทีมผู้นำ ทีมที่กำกับตนเอง ทีมไม่เป็นทางการ และทีมแบบดั้งเดิม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูให้ความสำคัญในการติดตามและประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรคในการทำงาน โดยการร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อให้การทำงานที่ก่อเกิดความเป็นรูปธรรมที่สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการทำงานร่วมกัน

2. จำเป็นต้องมีการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ไปในทิศทางเดียวกันบนพื้นฐานตามความสนใจของผู้เรียน

3. การทำงานของครูในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่กำหนดรูปแบบของการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมในด้านต่างๆ โดยต้องมีการสร้างแรงขับการของทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของภาระงานที่สอดคล้องต่อลักษณะของทีมอย่างเหมาะสม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำและส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีมครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ รูปแบบทีมเสมือนจริง รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยต่อยอดศึกษาแนวทางการพัฒนาการการทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมแก้ปัญหาเป็นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษามากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมหรือพัฒนาต่อด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มีค่าเฉลี่ยน้อย

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2561). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิมิต.

ธีระพล เพ็งจันทร์. (2565). การบริหารจัดการสถานศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ดุสิตา เลาหพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 9(3), 181-193.

ดาวเทียม บับที. (2563). สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บัญญัติ ชอบจิตต์. (2563). การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พลอยอัมพัน มาพิจาร. (2562). การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 103-116.

พอชาย พึงไชย. (2564). การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานค. วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 353.

ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(1), 118-131.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 6 เดือน. เพชรบูรณ์: สิ่งพิมพ์กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. 5th ed. New York: Harper Collins.

Forest, S. D. (2020). Types of teams and effective team building. Kansas City, Missouri: Baker College, Center for Graduate Studies.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607–610.

Pina Tarricone. (2021). Successful teamwork: A case study. New South Wales: Higher Education Research and Development Society of Australasia, Inc.

ANALYZE THE IMPORTANT ROLE OF CHINESE CLASSICAL DANCE IN THE CLASSICAL DANCE PERFORMANCE*

Zhang Guoyuan[1] and Supavadee Potiwetchakul[2]

[1-2]Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: supavadee.po@ssru.ac.th

Abstract

The objective of this research article is to analyze the significant role of Chinese classical dance in classical dance performances. The importance of Chinese classical dance in classical dance performance will be determined using both observational and literature analysis methods. Chinese classical dance involves a harmonious coordination of the internal and external body. This dance form combines external body expressions with internal charm to maximize the unique appeal of classical dance. The concept of "body rhyme" is crucial in classical dance performance, influencing the overall presentation. Mastering and practicing body rhyme in classical dance is essential. It smoothens the transition between steps, enhances the portrayal of characters, and showcases dance skills effectively. A deep understanding of body rhyme is critical for accurately performing classical dance. This paper examines the requirements of classical dance performance, focusing on the elements of shape, spirit, strength, and technique. It analyzes how body rhyme is integrated into dance forms and its impact on classical dance performance. By doing so, it emphasizes the importance of mastering and practicing body rhyme to effectively portray characters and exhibit dance techniques.

* Received 29 June 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 25 August 2024

Keywords: Chinese classical dance, Body rhyme, Dance performance

Introduction

Chinese classical dance is a comprehensive art form that has evolved from traditional Chinese dance, incorporating elements from opera, martial arts, and other artistic disciplines. It represents both the inheritance and revival of traditional Chinese art, showcasing the unique aesthetic sensibilities of the Chinese people (Li, 2018). Central to Chinese classical dance is the concept of "body rhyme," a harmonious coordination of the internal and external body. This dance form merges external body expressions with internal charm, maximizing the unique appeal of classical dance. Body rhyme smooths transitions between steps, enhances character portrayal, and effectively displays dance skills (Wang, 2020).

The significance of body rhyme in classical dance performance cannot be overstated. It influences the overall presentation, making it essential for dancers to master and practice this concept. A deep understanding of body rhyme is crucial for accurately performing classical dance, as it enriches the performance with fluidity and expressiveness (Chen, 2019). This research aims to analyze the significant role of Chinese classical dance in classical dance performances, focusing on the elements of shape, spirit, strength, and technique. The importance of Chinese classical dance will be determined through both observational and literature analysis methods. By examining how body rhyme is integrated into dance forms and its impact on classical dance performance, this paper emphasizes the necessity of mastering and practicing body rhyme to effectively portray characters and exhibit dance techniques.

Objective

1. Analyze the important role of Chinese classical dance in classical dance performance.

2. Combine the external expression of the body with the internal charm of the body.

3 . Maximize the unique charm of classical dance in classical dance performance.

Methodology

1. Scope

1.1 Content scope

This paper through the classical dance performance of shape, god, strength, law requirements, and analyzes the body rhyme in the dance form, illustrates its role in classical dance performance, strengthen the mastery of body rhythm and practice, well show the role of character, and show the dance technology, etc.

1.2 Population scope

In view of the research objectives of this study, the study object are experts in the field of Chinese classical dance and outstanding performers in classical dance performance, who participated in the research and choreography of classical dance, and guided the actors to perform excellent classical dance works.

1.3 Regional scope

The Beijing Dance Academy, Haidian District, Beijing, China

2. Time scope

From March 2023-2024.

3. Observational method

Researchers themselves is a classical dance professional students, through the professional classroom of classical dance body rhyme teaching and research, observe the students grasp the classroom, the research framework and the construction of the research content eventually indeed, in the daily teaching and practice, accumulation of research material and data, the classical dance body rhyme teaching details and inheritance method, for the study of sufficient material and theoretical support.

4. Literature analysis

The researchers searched by using the website (https: / / www.baidu.com) and other network resources for many aspects, the literature search and mobile phone. Read a large number of Chinese and foreign literature, including academic journals, dissertations, books and other relevant written materials. The focus is to collect the creation, inheritance and innovation methods of classical dance, and explore and build the knowledge framework.

Results

1. The theoretical connotation of the classical dance body rhyme

"Dance body rhyme" is a key link of dance teaching, it can be established in many artistic essences of creativity and essence, can fully display and show our national dance culture and aesthetic, and can through in-depth study and research, to promote the development of contemporary dance, so that the classical dance to achieve the development trend of diversification and diversification. In the modern dance system, the body rhyme can be divided into two categories: the rhythm and the body law, and the body law is the main embodiment of the external, while the rhythm is the implication of art, which is a kind of cultural rhythm and aesthetic implication embodied by

the body law. By setting up the body rhyme class teaching, we can effectively train the students' movements and rhythm, so as to achieve the purpose of form-oriented expression. From the perspective of two levels of development and origin, the body rhyme is derived from the aesthetic rules of martial arts and drama, which can organically combine the rules of the body with the form of action, and express and show its unique cultural connotation and aesthetic significance in the form of "circle". Compared with modern dance, classical dance has more cultural and artistic quality, which can show the body and charm of the dancer incisively and vividly. In order to achieve this effect, it is necessary to make a breakthrough in the transformation of dance steps and ventilation. After body training, students' dance literacy is improved and the realm of "unity of form and god" is achieved. From the point of view of dance education, classical dance is not only a constituent element of traditional dance, but also a key link to improve students' dance quality. It can effectively enable students to learn and learn various forms of dance, and integrate it into the education of modern dance. From the perspective of constituent elements, "law", "strength", "god" and "form" are the basic elements of traditional dance, while "form" refers to the process of posture and movement of the body. And "god" refers to the meaning and expression of the dancer."Strength" refers to the speed, weight and rhythm of the dancer. The fourth part is divided into "law", in which "law" is an art form expressed by dancers in dance. The thorough analysis and exploration of the classical dance body charm can improve its teaching effect (Zhang Zhe.2021 (09): 64-65.)



Figure 1: Chinese classical dance posture

Source: Baidu China 2021

2. The embodiment of the body rhyme in the classical dance performance

2.1. The art of painting the circle in the classical dance performance

Many classic dance movements and movement tracks have the artistic characteristics of drawing a circle. Although the trajectory of the movement is different, there are arc, figure 8, multiple circles, and so on, but generally mainly rotation, highlighting its circular characteristics. Before that, people thought that everything was circular and repeated, therefore, "circle" is our ancient human understanding of the law of heaven and earth, but also their philosophical thought. Classical dance performance is like this. In classical dance performance, we must follow the starting posture, and finally return to

this Angle. This law reflects two opposing views, as well as the Taoist idea of "the unity of Yin and Yang". In the classical dance performance, twist and tilt are a common form of expression in the dance, which is generally divided into the following two kinds, one is to leave the head, such as the cloud hand, the other is to leave the head over the body, such as the eagle vortex. No matter what kind of rotation, the contradiction and fusion are just the right performance incisively and vividly. The ancient Chinese philosophy of painting circle has long proved that it is a unique aesthetic characteristic, which shows a balance and harmony in the change, so that the people who appreciate the dance can appreciate the beauty of coordination from a visual perspective.

2.2. Both shape and spirit in the classical dance performance

The form of classical dance is the posture of the dancer that we see, while "god" is to explore the deeper concept through the body, showing the profound ideological connotation and deep feelings of the drama, which is the ultimate expression of classical dance performance, guiding the dance movements, and taking this as the medium. That is to say, the form is the externalization of God, and God is the guidance of the soul, the two need to achieve harmony, can show the unique beauty of the dance. In a dance performance, every movement of a dancer is to control his own body, not just to do a simple movement. Sometimes, the performance we see, despite the high technical content, but the lack of guidance to the action, make the performance boring. Classical dance performance, therefore, not only requires dancers to their dance fully show, but also express their emotions and ideas, to combine the body form and expression, and to combine their consciousness and behavior, to make the dance unique verve to achieve the best effect, and each action cohesion fully expressed the rich connotation, make the performance process more attractive.(Lv Yujuan. 2021,34 (03): 150-151.)



Figure 2: Chinese classical dance posture

Source: Baidu China 2020

2.3. The combination of hardness and softness in classical dance performances

Our country's classical dance performance, has a strong rhythm, both rigid and soft, and dynamic and static. It can be said that the classical dance shows a kind of soft with rigid beauty. Gang and soft, these two completely different characteristics, but they are not absolute opposition, but can be integrated together to form a whole. The classical dance performance combines strength and flexibility, showing a beauty of both hardness and softness, which is the most basic form of expression in the classical dance, showing the dancer's pursuit of aesthetics and texture.

3. The importance of Chinese classical dance and body rhyme in dance performance

3.1. Make the connection of the dance movements more smooth

Classical dance performance requires dancers to master and use four elements, namely, form, god, strength and law. The shape is the body, which is also the dance movement and posture of the dancer. The integration of the shape is to connect the body very smoothly, so that people can feel the beauty of the body and the streamline of the movement from the appearance. Form is both external, and visual, should pay attention to the dancer's performance skills and the charm. In the body, this is the most basic link, to express the form well, you can transfer the beauty of the dance to the audience. The so-called god, is the verve, is the "temperament" shown under the external expression of the shape. Whether it is literary and artistic creation, or song and dance, only the works with verve, but without verve, there will be no soul, and no charm and expression of art. If the form is the appearance, its charm is the inner spirit of the body rhyme, and the release of its charm also depends on the divinity to reveal. The Dance is centered on the verve, and the dancers must master the subtle psychological changes in the dance steps, and the skills and practice of the dance are even more essential. The so-called strength is strength, sense of strength, sense of hierarchy, sense of rhythm and other concepts. The use of power will affect the power and speed of the dance, so that people have a variety of aesthetic feeling. A melody is a symbol, and every movement must be properly controlled by the dancer to achieve the best results. From the very beginning, the actor's aura will be directly related to the audience's appreciation and feeling of the whole work. During this period, the effect of the strength is very obvious, whether the strength, rhythm, can reflect the artistic conception of the dance.(Xu Ningxin.2020 (10): 58-59)

3.2. Strengthen the use of breathing skills during training

Heavy and shy practice is of great help to the body rhyme training, and lifting training can effectively improve the body muscles and lumbar muscle coordination, therefore, lifting is an important part of breathing. For example, in the initial lifting training, you should first integrate your breath with the movement of the body, and then cooperate with other parts. Through certain training, breathing can be connected with the movement of the body to make it more charming and reflect the unique charm of classical dance. At the same time, the use of breathing, make the movement more infectious, more can reflect the aesthetic characteristics of Chinese classical dance. From here, we can also see that the breathing in Chinese classical dance is very different from people's daily life. In classical dance, the use of breathing has a great influence on its fluency and artistic sense. Through the training, the coordination of breathing and body can be gradually improved, so as to achieve the harmony and unity between breathing and various emotions. Therefore, the application of body-rhyme teaching in dance is very important.

3.3. Make the characters more rich and vivid

Body rhyme training, there is also a big benefit, is that it can strengthen the dancer's emotional expression ability, emphasize the character. Given the different personality and historical reasons, it is necessary to integrate the dance movements with the character to better show the image of the character. Because of the different personality characteristics, the way they express their emotions is also different. In order to present their differences to the audience, it must be reflected from their action posture and rhythm. "Love Lian Shuo" is a good example. In order to show the otherworldly nature of the lotus, the dancers must accurately and exquisitely transform it into the lotus through their own bodies and movements, and show the noble character of the lotus through rhythm, image and other ways. The beauty and graceful

posture of the lotus should not only be shown by dance, but also show the temperament of the lotus with high self-appreciation, that is, the gentle side, the tough side, a kind of flexible strength.

3.4. Inspire the dance creation

In many cases, the choreography of classical dance is inspired by folk dance and then combined, so that it is difficult to reflect the characteristics and cultural connotations of different folk dance. The body rhyme is a kind of sublation, which makes the dancers' thinking broader and more inspiring, thus promoting the development of classical dance. The actors not only retain the original dance form, but also give full play to their own potential. They use new dance movements to make the image of the characters more real and more clearly displayed in front of the audience. Through the unremitting efforts of several generations of dancers and the theoretical circle, the study of body charm gradually became mature and perfect after the initial development. During this period, many excellent dance works welcomed by the masses emerged. The teaching of Chinese classical dance plays a great role in performance, so it plays a great role in improving the artistic and aesthetic level of dancers. Chinese classical dancers should perform well in the actual performance, and give full play to the unique artistic charm of Chinese classical dance. First of all, the form, god, strength and law of Chinese classical dance should be organically combined, so that the aesthetics and artistry of Chinese classical dance can be played to the greatest extent. And the teaching of body rhyme is more conducive to the effective combination of the form, god, strength and law of Chinese classical dance, and make the dance performance more infectious.

4. The application strategy of classical dance body rhyme in dance teaching

4.1. Integrate the classical dance and body rhyme into the basic training

Movement rhythm is an important part of the teaching of classical dance, which includes form, technique, breathing and body method. In the dance training, the classical dance must take the rhythm elements as the support point, gradually combine the breathing and dance movements, and gradually let the students understand the various rhythms contained in the rhyme of the classical dance. In addition, the dance movements with various forms and rich contents contained in the classical dance body rhyme make the dance training more substantial and diversified, and give full play to the potential of the dancers. It is helpful for the dance teachers to reform the current teaching methods, so that they can better reflect the essence and characteristics of the national culture, so as to improve the students' dance foundation and dance cultivation. In the traditional dance teaching, with the classical dance as the carrier, through its rich cultural implication and profound thoughts, enrich the form of dance teaching, the monotonous dance teaching into interesting, from a single form to diversified. Therefore, in the basic skills practice, we must make the students understand the connotation of classical dance, and experience the traditional cultural charm through the rhythm of dance movements and gait. The cultivation of traditional Chinese dance movement rhythm is not invariable, but should be organically combined with various forms of training to highlight its teaching objectives. In the teaching of basic courses, combined with several years of teaching work, gradually combine the teaching and basic courses. For example, in the body rhyme training, first of all to guide students to carry out some simple breathing training, and then breathing and other elements of practice, so that students can lay a solid foundation for the body rhyme training in the primary training stage. In intermediate and advanced classes, teachers can integrate their posture and rhythm into their body training, such as the control of the waist and hips, and they have to breathe rhythmically. We should not only strengthen the

functions of rounds and torsion, but also highlight the artistic characteristics of traditional dance. The combination of strengthening the foundation and body rhyme class can fully release the students' bodies, and make their dance movements more relaxed and smooth, while the stretched muscles can enhance their tension, for example, in some difficult technical exercises, they can give full play to the role of body rhyme training. At this stage, body training should be organically combined with ability training, skill training and ability training, while dance training and skill training are interrelated, so it is not appropriate to separate rhythm training from technical action practice.(Lu Fanghui. 2021 (24): 103-104.)

4.2. Infiltrate the classical dance body rhyme into the emotional expression

In the dance training, the performance of emotion is the most important, which is also the basis and fundamental place for the dancer to show the dance style. However, in order to make students' thoughts and feelings truly vent, to reflect the artistic charm of contemporary dance, we must start from the verve, verve refers to the connotation style and spiritual outlook of the dancers, so as to achieve the effect of improving the appeal and shock of the dance, and assist the dancers to create a unique atmosphere. So, in the usual teaching, dance teachers for the classical dance "rhyme" embodies the connotation of style, spirit, strengthen the understanding and understanding of classical dance, thus in practice fully embodies the included thoughts and emotions, and then according to the students' emotional performance status and influence, guide and help them to use modern dance or other dance way to show and express their emotions.(Zhao Zining. 2019 (18): 125-126.)

It can be said that this is a gradual and in-depth teaching process, which can make the traditional dance movement rhythm into a for students to express their emotions with the body rhyme, so as to really improve students' understanding and control of dance. First of all, starting from the reality of

Chinese classical dance, the dynamic control of the dancers is emphasized in the overall teaching of body rhyme, so as to stimulate the dancers to give full play to the power of body language and fully express their emotions, so as to achieve the state of "unity of form and god". For example, in the Chinese classical dance "River and Water", the dancers use the dance form of the "sleeve dance" of the traditional Chinese dance to show the helplessness and yearning of the characters. The cultivation of the dancer itself will have a great effect on the body charm of the dancer, thus laying a good foundation for the role shaping of the dancer in different roles. When dancers in the performance, if can show a series of body movements, can body rhyme form from "form" sublimation for "feeling" abstract interpretation and expression, and dancers' feelings also further into the performance of the steps, to a sense of rhythm and rhythm of Chinese classical dance movements into a high artistic and expressive dance language, so as to help dancers better depict the character and image.

4.3. Integrate classical dance into the skill improvement

The basic content of dance teaching is to integrate emotion, culture and thought elements, so as to create a new form of dance. This requires teachers to improve and perfect students' dance thinking in dance teaching, so as to truly realize the social and humanistic functions of dance art. Generally speaking, "law" and "strength" are a kind of "artistic law" in the traditional dance movements, that is, the speed, weight and rhythm of the movement. Through solid theoretical study, dancers can improve their dance skills and express the level of dance art. The artistic expression of contemporary dance is centered on the aesthetic appreciation, and centered on the speed, weight and rhythm of the movement, showing a kind of aesthetic experience. Therefore, in the dance class, teachers should combine the aesthetic feeling and experience, and combine the body rhyme training and artistic expression, so as to achieve

the purpose of promoting strengths and circumventing weaknesses. The body rhythm of Chinese classical dance is a very key link. It is an overall system closely related to dance creation and performance, and it has its own aesthetic characteristics. At the same time, in this stage, the basic action and the body movement of the practice organically combined, but we should also pay attention to that students can not mistakenly think that the basic action is the main, and the body rhyme training is secondary. In teaching, teachers should guide students to accurately understand that the body rhyme is to highlight the style of classical dance, and the basic skills are an important condition for classical dance teaching. In the teaching practice, teachers should strengthen the training of students' body charm, strengthen the guidance of body state teaching, and make them become an excellent dancer. At this stage, the teacher should emphasize the importance of body rhyme training, strengthen the effective combination of basic skills and body rhyme according to the common problems in the training process of students, and use the divine shape as the evaluation index to evaluate the aesthetic characteristics and essence of Chinese classical dance.

Discussion

The wheel of art is always moving forward, signifying that the evolution of culture is not static. It reflects different historical significances as times progress. In modern society, the pursuit of diversified development necessitates treating art as a forward-moving entity, encouraging the creation of works that blend history with contemporary characteristics. This approach aims to foster a socialist culture with Chinese characteristics. Each culture possesses its own essence, making the integration of historical and modern elements achievable. However, achieving a nuanced integration requires the accumulation of cultural history and careful consideration (Zhou, 2019). China's

advocacy for the integration of classical and modern cultures is fundamentally rooted in national culture. Therefore, accurately positioning artistic characteristics is crucial for promoting classical culture. This involves defining the dance types and expression forms of Chinese classical dance body rhyme, and retaining connections to aesthetic effects and national characteristics. This establishes the primary link for positioning artistic dance. Furthermore, understanding the origin and historical significance of Chinese classical dance is essential. Presenting and modifying these elements as part of the cultural background of classical dance body rhyme helps retain its unique characteristics (Liu, 2017).

The continuous development of Chinese classical dance illustrates the importance of integrating historical context with modern expression. For example, the Ming and Qing dynasties saw the refinement of traditional dance forms, which were deeply connected to social rituals and cultural practices (Wang, 2020). In contemporary times, choreographers and dancers strive to preserve these historical elements while incorporating modern themes and techniques. This not only enhances the aesthetic appeal of the performances but also ensures that classical dance remains relevant and engaging to modern audiences. Moreover, the emphasis on national characteristics in art underscores the importance of cultural identity in the globalized world. The preservation and promotion of Chinese classical dance serve as a testament to the country's rich cultural heritage. It also reflects the broader trend of cultural preservation and innovation, which is vital for maintaining the diversity and richness of global art and culture (Chen, 2018).

In conclusion, the integration of classical and modern cultures within Chinese art, particularly dance, is a multifaceted process. It requires a deep understanding of historical context, a commitment to preserving national characteristics, and a forward-looking approach to artistic creation. By achieving

this balance, China can continue to develop a socialist culture with distinct Chinese characteristics, contributing to the global cultural landscape.

Conclusion

In the teaching of Chinese classical dance performance, the training of body rhyme is irreplaceable. The appearance of body rhyme promotes the development of classical dance, making it emerge independently from the traditional opera dance, forming a unique art form. In the teaching of classical dance, the body rhyme training can not only make the dance movements coherent and smooth, but also improve the breathing technology of the dancers in the dance performance, make the dance performance effect more prominent, and also inspire people to innovate the dance, has become an essential part of the classical dance performance. The artistic charm of Chinese classical dance is the skilled mastery of the body rhyme, which requires the dancers to better integrate the body charm into the dance from the internal needs of form, god, strength and law, so as to improve the artistic effect of the classical dance performance.

Recommendation

1. Enhancing Understanding of Body Rhyme

To fully appreciate and leverage the unique characteristics of Chinese classical dance, dancers and instructors must deepen their understanding of body rhyme. This involves not just learning the movements but also comprehending the underlying principles that govern these movements. Workshops, seminars, and dedicated courses focusing on body rhyme can be implemented to ensure dancers grasp both the technical and expressive aspects of these movements.

2. Integrating Historical and Cultural Context

Understanding the historical and cultural background of Chinese classical dance is crucial for authentic performances. Dance academies and training programs should incorporate comprehensive courses on the history, philosophy, and cultural significance of classical Chinese dance. This will allow dancers to connect more deeply with the dance form and enhance the authenticity and emotional depth of their performances.

3. Emphasizing Physical and Mental Coordination

Chinese classical dance requires a harmonious blend of physical movements and internal expression. Training programs should emphasize exercises that foster this coordination. Mindfulness practices, meditation, and other mental conditioning techniques can be integrated into dance training to help dancers achieve the required internal-external harmony.

Reference

Chen, X. (2018). Cultural Identity and Modern Art in China. Beijing: Cultural Heritage Press.

Gao, Y. (2021). On the function and value of Chinese classical dance teaching. Drama House, (19): 137-138.

Liu, Y. (2017). The Evolution of Chinese Classical Dance: Historical Context and Modern Innovations. Shanghai: Dance Publishing House.

Liu, Y. (2018). The evolution of Chinese classical dance. Chinese Art Review, 22(4), 32-48.

Lu, F. (2021). Discuss the role of Chinese classical dance body rhyme training in dance teaching. Shang Wu, (24): 103-104.

Lu, Y. (2021). Exploration and Research of Classical Dance Body Rhyme in Dance Teaching. Journal of Hubei Open Vocational College, 34(03): 150-151.

Wang, H. (2020). Dance and Society: The Development of Chinese Classical Dance from Ming to Qing. Hong Kong: University Press.

Wang, J. (2020). Integrating internal and external expressions in classical dance. Performing Arts Journal, 10(2), 65-77.

Xu, N. (2020). Exploring the importance of Chinese classical dance in dance performance. Daguan (Forum), (10): 58-59.

Zhang, Z. (2021). Discussion on the importance of Chinese classical dance body rhyme to classical dance repertoire. Grand View (Forum), (09): 64-65.

Zhao, Z. (2019). Explore the importance and strategy of Chinese classical dance body rhyme course in dance teaching. Art Review, (18): 125-126.

Zhou, L. (2019). Art and Cultural Development in Contemporary China. Beijing: Art Publishing House.

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์*

FACTORS AFFECTING LOYALTY IN INFLUENCER FOR BEAUTY PRODUCT REVIEWS OF GENERATION Z CONSUMERS IN NAKHON SAWAN RAJABHAT PROVINCE

ธิติยา ทองเกิน[1], สุวชัช พิทักษ์ทิม[2] และ ลภัสวัฒน์ คล้ายแสง[3]

Thitiya Thongkern[1], Suwachat Pitaktim[2] and Laphatsawat Khlaisaeng[3]

[1-3]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[1-3]Faculty of Management Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand

Thitiya.t@nsru.ac.th, Nuttawut.p@nsru.ac.th, Laphatsawat.k@nsru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษานี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุตั้งแต่ 15 – 27 ปี จำนวน 391 ตัวอย่าง ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรไม่ทราบค่าประชากร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (T-Test)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านอินฟลูเอนเซอร์อยู่ในระดับมาก แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน สามารถเรียงลำดับจากปัจจัยย่อย พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่หนึ่ง ($\bar{X}$ = 4.16) รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.14) และความเป็นที่ไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.13) ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านอินฟลูเอนเซอร์ส่งผลต่อความภักดีต่อผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z พบว่า ความเป็นที่ไว้วางใจส่งผลต่อความภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ด้าน

* Received 28 June 2024; Revised 8 July 2024; Accepted 26 August 2024

ความเชี่ยวชาญและด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคมไม่ส่งผลโดยตรงต่อความภักดี ดังนั้น อินฟลูเอนเซอร์ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจเป็นอันดับแรก โดยนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และมีความจริงใจในการรีวิวผลิตภัณฑ์ แม้ว่าความเชี่ยวชาญและปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคมจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อความภักดี แต่ยังควรพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์โดยรวม

คำสำคัญ : อินฟลูเอนเซอร์, ผลิตภัณฑ์เสริมความงาม, เจนเนอเรชั่น Z

Abstract

This research aims to study the factors influencing Generation Z consumers' loyalty towards beauty product review influencers in Nakhon Sawan province. This study employs a quantitative research approach, surveying a sample group of 391 Generation Z consumers who are between 15 and 27 years old. The sample size was calculated using an unknown population formula and selected through convenience sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (T-Test).

The research findings indicate that the majority of respondents highly value influencer-related factors, with each aspect having similar mean values. When ranking the sub-factors, expertise ranked first ($\overline{X}$ = 4.16), followed by semi-social interaction ($\overline{X}$ = 4.14), and trustworthiness ($\overline{X}$ = 4.13), respectively. Hypothesis testing revealed that influencer-related factors impact the loyalty of Generation Z consumers, with trustworthiness significantly affecting loyalty at the .05 level. In contrast, expertise and semi-social interaction did not have a direct impact on loyalty. Therefore, influencers should prioritize building trust by providing accurate, transparent, and sincere product reviews. Although expertise and semi-engaged social interactions may not directly influence loyalty, developing these skills is still essential to enhance their overall image.

Keywords: Influencer, Beauty Products, Generation Z

บทนำ

การตลาดอินฟลูเอนเซอร์ ถือเป็นเทคนิคการตลาดที่ได้รับความนิยมสำหรับหลายอุตสาหกรรม ซึ่งนักการตลาดหลายคนต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า แนวทางการตลาดอินฟลูฯ ช่วยให้เข้าถึงลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลลัพธ์คุ้มค่า ต้นทุนต่ำ ดังนั้น อินฟลูเอนเซอร์ได้กลายเป็นผู้มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค (motiveinfluence, 2024) โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดผลิตภัณฑ์แฟชั่นและความงามก็เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีการใช้การตลาดอินฟลูเอนเซอร์ รองลงมาจากอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม (กรุงเทพธุรกิจ, 2567)

จากผลสำรวจ พบว่า กลุ่ม Gen Z กว่า 44% ให้ความสำคัญกับคำพูดหรือคำแนะนำของอินฟลูเอนเซอร์เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือกว่าโฆษณาจากแบรนด์โดยตรง ผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ถือเป็น Digital Native ใช้อินเทอร์เน็ตและหาข้อมูลผ่านสื่อโซเชียลมีเดียเป็นหลัก เฉลี่ย 7 ชั่วโมง 4 นาที/วัน โดยข้อมูลของ YouGov RealTime Omnibus ได้เปิดเผยถึงแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่ Gen Z ใช้งานบ่อย ได้แก่ Facebook (97%), YouTube(94%), TikTok (76%) และ Instagram (87%) (motiveinfluence, 2024) อีกทั้งกลุ่ม Gen Z นี้ ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์เสริมความงามเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรก กลุ่มคนรุ่นนี้เติบโตมาในยุคที่ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์และการนำเสนอตัวตนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้การดูแลภาพลักษณ์ภายนอกกลายเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างอัตลักษณ์และความมั่นใจ ประการที่สอง กลุ่มนี้ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพผิวตั้งแต่อายุยังน้อย ทำให้ผลิตภัณฑ์บำรุงผิวและเครื่องสำอางกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายผ่านช่องทางออนไลน์ทำให้กลุ่ม Gen Z มีความรู้และความสนใจในส่วนผสมและนวัตกรรมใหม่ๆ ของผลิตภัณฑ์เสริมความงามมากขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2567) ดังนั้น ผลิตภัณฑ์เสริมความงามต่างเผชิญกับการแข่งขันที่สูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการซื้อซ้ำและการสร้างความภักดีต่อสินค้า

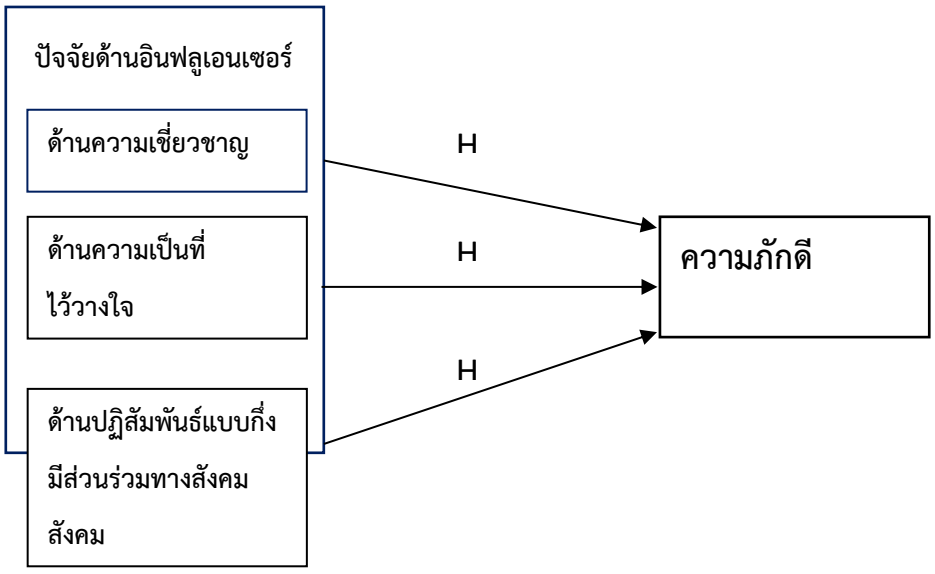
การสร้างความภักดีต่อสินค้า (Brand Loyalty) มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกธุรกิจปัจจุบัน เนื่องจากลูกค้าที่มีความภักดีจะมีแนวโน้มที่จะซื้อซ้ำ แนะนำต่อ และมีความอ่อนไหวต่อราคาน้อยลง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลกำไรและการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ (พัชริดา พันธุ์

ทอง และจันทร์เพ็ญ วรรณารักษ์, 2565) ในขณะเดียวกัน การพัฒนาอินฟลูเอนเซอร์ให้มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือมากขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากอินฟลูเอนเซอร์ที่มีคุณภาพสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้บริโภค ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความภักดีต่อแบรนด์ในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดคำถามว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคกลุ่มนี้เกิดความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์ที่รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงาม และจะส่งผลต่อความภักดีต่อแบรนด์อย่างไร การศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะวิเคราะห์และระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ต่ออินฟลูเอนเซอร์ที่รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงาม โดยจะพิจารณาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของอินฟลูเอนเซอร์ ความเป็นที่ไว้วางใจ และการมีปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม ผลการวิจัยนี้จะไม่เพียงแต่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคกลุ่มนี้ได้ดียิ่งขึ้นเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์การตลาด การพัฒนาอินฟลูเอนเซอร์ และการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าในอุตสาหกรรมความงามต่อไป นอกจากนี้ ยังจะเป็นแนวทางสำหรับแบรนด์ในการเลือกและพัฒนาความร่วมมือกับอินฟลูเอนเซอร์ เพื่อสร้างความภักดีต่อแบรนด์ในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์



สมมติฐานการวิจัย

H1 ความเชี่ยวชาญส่งผลต่อความภักดี

H2 ความเป็นที่ไว้วางใจส่งผลต่อความภักดี

H3 ความด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคมส่งผลต่อความภักดี

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการดำเนินการดังนี้

ประชากร

ผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุระหว่าง 15 – 27 ปี ในจังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุระหว่าง 15-27 ปี ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 391 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 384 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามและสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 391 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ที่มีข้อคำถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด โดยแบบสอบถาม จัดแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกจริง จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.904 ใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่า

0.6 ขึ้นไปจึงถือว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดยอมรับได้ (Hair et al, 2010) สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms โดยกระจาย QR Code ให้กับกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุระหว่าง 15-27 ปี ในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้อย่างสะดวก หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล พบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้จำนวนทั้งสิ้น 391 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 26

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยระบุค่าข้อมูลเป็น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุระหว่าง 15-27 ปี จำนวน 391 คน พบว่า

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาเป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.4

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2 เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อายุระหว่าง 21- 23 ปี และ อายุระหว่าง 24- 27 ปี ตามลำดับ

ด้านศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.4 เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ทั้งนี้กล่าวโดยสรุปลักษณะของประชากร ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีอายุระหว่าง 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2 และศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.4

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z แยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16 S.D. = .727) รองลงมา คือ ด้านความเป็นที่ไว้วางใจโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13 S.D. = .757) และ ด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14 S.D. = .753) ตามลำดับ

1. ด้านความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม มีความพึงพอใจต่อด้านความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อินฟลูเอนเซอร์ที่ติดตามมีความเชี่ยวชาญในรูปแบบการนำเสนอผลิตภัณฑ์ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อินฟลูเอนเซอร์ที่ติดตามมีความสามารถในการรีวิวผลิตภัณฑ์ และอินฟลูเอนเซอร์ที่ติดตามมีประสบการณ์และความรู้เพียงพอ ตามลำดับ

2. ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ ความพึงพอใจต่อด้านความเป็นที่ไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อินฟลูเอนเซอร์มีความจริงใจในการรีวิว มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อินฟลูเอนเซอร์ทำให้ผู้ฟังรู้สึกสบายใจเหมือนฟังคำแนะนำจากเพื่อน และอินฟลูเอนเซอร์แสดงถึงความเป็นกันเอง ตามลำดับ

3. ด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม มีความพึงพอใจต่อด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อินฟลูเอนเซอร์ความงามที่ท่านติดตามมีการนำเสนอคอนเทนต์ที่ทันสมัย เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจสร้างแรงจูงใจให้น่าติดตามชมจนจบคลิป และอินฟลูเอนเซอร์ผลิตภัณฑ์ปรากฏตัวในเพจหรือช่องทางอื่นๆ
ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ความเชี่ยวชาญส่งผลต่อความภักดีของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความเชี่ยวชาญ**ไม่ส่งผล**ต่อความภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความเป็นที่ไว้วางใจส่งผลต่อความภักดีของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความความเป็นที่ไว้วางใจ**ส่งผล**ต่อความภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคมส่งผลต่อความภักดี ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม**ไม่ส่งผล**ต่อความภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี มีความสนใจ ในเรื่องของความงามและติดตามอินฟลูเอนเซอร์สายความงาม เป็นช่วงวัยที่ศึกษาอยู่ในระดับมหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีตั้งแต่การสมัครงาน และการใช้ชีวิตในสังคมการทำงาน (Poshly ,2020) กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ส่วนใหญ่มักจะเลือกที่จะดูอินฟลูเอนเซอร์สายความงาม ตามแพลตฟอร์มต่างๆ มากกว่าการจะไปหาที่ปรึกษาด้านความงามโดยตรง เพราะมีความเป็นส่วนตัวมากกว่าและสามารถศึกษาหาข้อมูลด้วยตัวเอง อีกทั้งการหาอินฟลูเอนเซอร์ด้านความงามที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Poshly (2020) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมของวัยรุ่นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ ข้อมูลด้านความงาม และการแต่งหน้า

2. ปัจจัยด้านอินฟลูเอนเซอร์

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือด้านความเป็นที่ไว้วางใจและด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม

2.1 ความเชี่ยวชาญส่งผลต่อความภักดี ผลการทดสอบพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานณ ระดับนัยสำคัญอยู่ที่ .05 ความเชี่ยวชาญของอินฟลูเอนเซอร์ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อความจงรักภักดีในการซื้อสินค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษยา สุขวราภิรมย์ (2565) ระบุว่า การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการ (วันทนา สิริพันธ์มณี, 2565) แม้ว่าความเชี่ยวชาญของอินฟลูเอนเซอร์อาจมีอิทธิพลต่อความสนใจและความปรารถนาของผู้บริโภค แต่การตัดสินใจซื้อในที่สุดขึ้นอยู่กับการประเมินของผู้บริโภคเองว่าผลิตภัณฑ์ตรงกับความต้องการหรือไม่ (ดุษยา สุขวราภิรมย์, 2565) ดังนั้น ความเชี่ยวชาญของอินฟลูเอนเซอร์ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อความจงรักภักดีในการซื้อสินค้า

2.2 ด้านปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคมส่งผลต่อความภักดี ผลการทดสอบพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญอยู่ที่ .05 ทั้งนี้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอินฟลูเอนเซอร์อาจจะส่งผลต่อความดึงดูดใจให้เข้ามาดูการรีวิวสินค้า อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคแต่ยังไม่ส่งผลโดยตรงต่อความจงรักภักดีของการซื้อสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานของวิจัยของ ดุษยา สุขวราภิรมย์, (2565) กล่าวว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลของ Influencer บน social media ผ่านการสร้างความน่าเชื่อถือ รูปแบบการสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ ความดึงดูดใจ ความไว้วางใจ และความชำนาญเชี่ยวชาญ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค นอกจากนี้ยังมีการใช้ผู้ที่มีชื่อเสียงที่มีความเชี่ยวชาญมานำเสนอสินค้าเพื่อโน้มน้าวใจผู้บริโภค เช่น การใช้นายแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านผิวหนังมาโฆษณาผลิตภัณฑ์บำรุงผิว มากกว่านี้การนำเสนอเนื้อหาของสื่อออนไลน์ ที่อินฟลูเอนเซอร์สายความงาม ได้ทำออกมา นั้นมีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ซึ่งการทำลักษณะเนื้อหาให้มีความน่าสนใจตามกระแสของโลก จะทำให้คลิปวีดีโอนั้นน่าสนใจ และสร้างความน่าติดตามและน่าดึงดูดให้กับผู้บริโภค สอดคล้องกับการวิจัยของ กานติมา ฤทธิ์วีระเดช (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง“กลยุทธ์ผู้ทรงอิทธิพลไมโครอินฟลูเอนเซอร์ (Micro Influencer) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางออแกนิคผ่านสื่อออนไลน์ของเพศหญิงในกรุงเทพมหานคร”

2.3 การสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความภักดีของผู้บริโภคที่มีต่ออินฟลูเอนเซอร์สายความงาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่าความไว้วางใจนำไปสู่การติดตาม: เมื่อผู้บริโภคไว้วางใจอินฟลูเอนเซอร์ จะเกิดการติดตามอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อถือสร้างความมั่นใจ: การติดตามที่เกิดจากความไว้วางใจและความเชื่อถือ ทำให้ผู้บริโภคเกิดความมั่นใจในตัวอินฟลูเอนเซอร์ ความภักดีเกิดจากการซื้อซ้ำและการมีส่วนร่วม: ความมั่นใจนำไปสู่การซื้อซ้ำและการรับชมวิดีโอของอินฟลูเอนเซอร์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความภักดี ดังนั้น ความเข้าใจผู้บริโภคเป็นกุญแจสำคัญ ที่นับเป็นมาตรฐานของความไว้วางใจที่ดีสำหรับอินฟลูเอนเซอร์ คือความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อความคิดของผู้บริโภค การปฏิสัมพันธ์สร้างความเป็นมิตร: การมีปฏิสัมพันธ์ สื่อสาร และตอบคำถามผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ จะสร้างความเป็นมิตรซึ่งนำไปสู่ความภักดี ความไว้วางใจจึงเป็นปัจจัยที่สะท้อนระดับของอินฟลูเอนเซอร์ และระดับความไว้วางใจสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของอินฟลูเอนเซอร์ได้ การแสดงออกถึงความเป็นมิตรสามารถแสดงออกได้หลากหลาย ทั้งด้านบุคลิกภาพและการดำเนินชีวิตประจำวัน อินฟลูเอนเซอร์ควรนำเสนอหรือสื่อออกไปเพื่อ

สามารถสร้างความเป็นมิตรกับผู้บริโภคได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bi และ Zhang (2022) ที่ศึกษาเรื่อง "ฉันจะซื้อสิ่งที่ 'เพื่อน' แนะนำ: ผลกระทบของความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม ความน่าเชื่อถือของผู้มีอิทธิพล และการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค" ซึ่งพบว่าความภักดีเกิดจากความพึงพอใจ และความพึงพอใจเกิดขึ้นได้เมื่ออินฟลูเอนเซอร์มีความเป็นมิตรต่อผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lim et al. (2020) ที่ศึกษาเรื่อง "บทบาทของความปรารถนา การมีส่วนร่วมทางอารมณ์: มุมมองทฤษฎีความรู้และความสัมพันธ์แบบปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม" ซึ่งเน้นย้ำว่าแม้อินฟลูเอนเซอร์จะมีความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์สูง แต่หากไม่สร้างปฏิสัมพันธ์และความเป็นมิตรกับผู้บริโภค ก็จะไม่เกิดความพึงพอใจและความภักดีในที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยจากการสำรวจผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z อายุ 15-27 ปี จำนวน 391 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (63.2%) อายุ 18-20 ปี (44.2%) และกำลังศึกษาระดับปริญญาตรี (38.4%) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่ออินฟลูเอนเซอร์รีวิวผลิตภัณฑ์เสริมความงามอยู่ในระดับมากทั้งด้านความเชี่ยวชาญ ความไว้วางใจ และปฏิสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม โดยผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญในการนำเสนอ ความจริงใจในการรีวิว และการนำเสนอเนื้อหาที่ทันสมัย อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเฉพาะปัจจัยด้านความไว้วางใจเท่านั้นที่ส่งผลต่อความภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับอินฟลูเอนเซอร์

อินฟลูเอนเซอร์ควรเน้นการสร้างความไว้วางใจกับผู้ติดตาม โดยรักษาความจริงใจในการรีวิว และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองเสมือนเพื่อน แม้ว่าความเชี่ยวชาญไม่ส่งผลโดยตรงต่อความภักดี แต่ควรรักษาคุณภาพในการนำเสนอและให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ รวมไปถึงการนำเสนอคอนเทนต์ที่ทันสมัยและน่าสนใจ เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้ชม

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์เสริมความงาม

ผู้ประกอบการควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหลักสร้างกลยุทธ์การสื่อสารที่เน้นความจริงใจและความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาการใช้อินฟลูเอนเซอร์ที่มีความน่าเชื่อถือสูงในการนำเสนอผลิตภัณฑ์

ผู้ประกอบการควรพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Z และออกแบบแคมเปญที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย

1.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหน่วยงานกำกับดูแล

ควรพัฒนาแนวทางการกำกับดูแลการโฆษณาผ่านอินฟลูเอนเซอร์ที่เน้นความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ และส่งเสริมการให้ความรู้แก่ผู้บริโภคเกี่ยวกับการรับข้อมูลผ่านอินฟลูเอนเซอร์อย่างมีวิจารณญาณ

2. ข้อเสนอแนะในสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 1. ขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษา:ควรทำการศึกษาในพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและหาความแตกต่างระหว่างภูมิภาค

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ:ทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่น Z กับเจนเนอเรชั่นอื่นๆ เช่น Millennials หรือ Gen Y เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดี

2.3 วิเคราะห์ผลกระทบของแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย:ศึกษาว่าแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่แตกต่างกัน (เช่น Instagram, TikTok, YouTube) ส่งผลต่อความภักดีของผู้บริโภคอย่างไร

2.4 ศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยี AR หรือ AI ในการรีวิว:วิเคราะห์ว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการรีวิวผลิตภัณฑ์ส่งผลต่อความภักดีของผู้บริโภคอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2567). อินฟลูเอนเซอร์ รีวิวผลิตภัณฑ์สุขภาพผิดกฎหมาย คนซื้อเสี่ยงอันตราย เรียกใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 จาก https://www.bangkokbiznews.com/

กรกนก รัตนพิชญชัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านตราสินค้าและความ ภักดี ในตราสินค้าของผู้ใช้บริการร้านอาหาร Parma Cafe and Lizakaya. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยดุสิตธานี

กานติมา ฤทธิ์วีระเดช. (2560). กลยุทธ์ผู้ทรงอิทธิพลไมโครอินฟลูเอนเซอร์ (Micro Influencers) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางออแกนิคผ่านสื่อออนไลน์ของเพศหญิงในกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมี. (2545) พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ฐิตินัน บ. คอมมอน. (2560). โซเชียลมีเดีย: เทคโนโลยีแห่งตัวตนและการสร้างอัตลักษณ์ในยุคสังคมหลังสมัยใหม่. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(97), 247-258.

ดุษยา สุขวราภิรมย์. (2565). อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ในสื่อโซเชียลมีเดีย Youtube Facebook และ Instagram ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางค์ในปัจจุบัน ของกลุ่มคนที่อายุ 20 - 55 ปี ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล. ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดุษฎี แซ่แต้ และ จันทนา แสนสุข. (2564). การสื่อสารการตลาดโดยผู้ทรงอิทธิพลออนไลน์ส่งผลต่อคามตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางภายใต้การยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภคกลุ่ม Gen Y. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 8(1), 45-63

ทัชวงษ์ จุลสวัสดิ์. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของผลิตภัณฑ์แฟชั่นของ กลุ่ม Gen Y เพศชายและเกย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไทยโพสต์. (2561). เทรนความงามที่ตอบโจทย์. เรียกใช้เมื่อ 13 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.thaipost.net/

พัชริดา พันธุ์ทอง และ จันทร์เพ็ญ วรรณารักษ. (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ตราสินค้า คุณค่าตราสินค้า กับความภักดีในตราสินค้าเครื่องสำอางผ่านผู้มีอิทธิพลต่อตราสินค้าบนสื่อสังคมออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 9(2),337-351.

วันทนา สิริพันธ์มณี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในการติดตามอินฟลูเอนเซอร์รีวิวสินค้าประเภทอาหารของผู้บริโภคแต่ละเจเนอเรชั่น. ใน สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริพร หนูน้อย. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจกับความภักดีของการให้บริการธุรกิจร้านอาหารญี่ปุ่น Inter Brand กับ National Brand: กรณีศึกษาร้าน Fuji และร้าน Zen ใน เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สุกัญญา สุระ. (2564). แรงจูงใจผู้ทรงอิทธิพลด้านสื่อโซเชียล (อินฟลูเอนเซอร์) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของประชากรในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุทธิดา อุดมโชค และ บุปผา ลาภะวัฒนาพันธ. (2565). กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของผู้ทรงอิทธิพลขนาดเล็ก (Micro Influencer) ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง ประเภทสกินแคร์ของกลุ่ม เพศทางเลือก. วารสารสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 5(1), 1-28.

Bi, N. C., & Zhang, R. (2022). "I'll buy what my 'friend' recommends": The impact of parasocial relationship, influencer credibility, and consumer purchase decision. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 25(1), 60-67.

Cochran, W. G. (1977). Sampling Techniques (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Hair, J. F. (Jr) et al. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. 7th Ed. New York: Pearson.

Lee, J. A., & Eastin, M. S. (2021). Perceived authenticity of social media influencers: Scale development and validation. Journal of Research in Interactive Marketing, 15(4), 822-841. https://doi.org/10.1108/JRIM-12-2020-0253

Lim, X. J., Radzol, A. M., Cheah, J., & Wong, M. W. (2020). The impact of social media influencers on purchase intention and the mediation effect of customer attitude. Asian Journal of Business Research, 7(2), 19-36.

Mandala. (2022). อินฟลูเอนเซอร์ (Influencer) คือ โปรโมทยังไงให้ขายดี. Mandala System. Retrieved September 28, 2023. https://www.mandalasystem.com/blog/th/233/Tips-for-choose-influencer-to-promote-products

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ACADEMIC ADMINSTRATION UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศุภชัย เชิงเอี่ยม[1], เยาวเรศ ภักดีจิตร[2] และ ทินกร ชอัมพงษ์[3]

Supachai Choeng-aim[1], Yaowares Pakdeejit[2] and Thinnakorn Cha-umpong[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[1-3]Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: krutim231035@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 310 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครจซี่มอร์แกน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย

* Received 21 June 2024; Revised 23 July 2024; Accepted 24 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.25) 2) ระดับการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.21) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purpose of this research were 1) to study of level the transformation leadership of administrators, 2) to study of level of academic administration, and 3) to study the relationship between the transformation leadership of administrators and academic administration according to teacher's opinion. The sample used in this research were 310 people by using the Krejcie and Morgan that obtained cluster random sampling method. The instruments of this research were the questionnaire on the transformational leadership administrators with the reliability at 0.95 and the questionnaire academic administration with the reliability at 0.93. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: The level of transformational leadership in overall was at the high level ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.25). The level of the academic administration within overall was at the high level ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.21). 3) The relationship between the transformational leadership and the academic administration within for positive relationship in overall was the a high level with statistically significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Administration

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทย และการพัฒนาการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ใน สังคมไทยในอนาคตได้อย่างมีความสุข ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการสร้าง ความเจริญงอกงามให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็น เรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย และการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุล มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์การต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์การ (Bass & Avolio, 1994: 3)

การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาที่ได้รับการยกย่องชมเชยมักขึ้นอยู่กับการประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ แนวทางการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินพัฒนาในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล

ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นับได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดีอีกด้วย (ชลนที กาศมณี, 2563: 14)

จากการรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นหน่วนงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จากสรุปผลการประเมินตนเอง ทำให้ทราบถึงผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสอง พบว่า ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีระดับคุณภาพแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้มีทั้งผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง รวมถึงผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 ต่ำกว่าระดับภาคและระดับประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการการศึกษาให้แก่ผู้เรียนยังมีข้อที่ต้องได้รับการปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. 2566ก: 26)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารมีศึกยภาพในการบริหารงานวิชาการ ให้มีคุณภาพมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ทั้งหมด 145 โรงเรียน จำนวน 1599 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2566ข: 9)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 50 ข้อ และไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านภาษาและด้านวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความสอดคล้อง IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และกำหนดเนื้อหาด้านการ

บริหารวิชาการ จำนวน 72 ข้อ และไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านภาษาและด้านวิจัย มีค่าความสอดคล้อง IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครู

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโดยผ่านช่องทางไปรษณีย์ไทยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหาร ในระหว่างวันที่ 18 – 28 มีนาคม 2567

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับครบทั้ง 310 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดำเนินการโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.25) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.31	มาก	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	0.29	มาก	5
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.11	0.28	มาก	6
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.27	มาก	2
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.19	0.28	มาก	4
6	ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.28	0.27	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.25	0.25	มาก	

2. ระดับการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.21) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารวิชาการ โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหารวิชาการ	อันดับ
1	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.32	0.27	มาก	3
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.36	0.31	มาก	1
3	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.13	0.28	มาก	7
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.09	0.28	มาก	8
5	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.03	0.33	มาก	9
6	การนิเทศการศึกษา	4.21	0.26	มาก	6
7	การแนะแนว	4.25	0.25	มาก	5
8	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.35	0.31	มาก	2
9	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.28	0.26	มาก	4
รวมเฉลี่ย		**4.22**	**0.21**	**มาก**	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.94) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r_{xy}= 0.86) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (r_{xy}= .084) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(r_{xy} = 0.82) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (r_{xy} = 0.81) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (r_{xy} = 0.69)

อภิปรายผล

1.ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีอุดมการณ์ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ประพฤติตนให้เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาและไว้วางใจ แสดงความมั่นใจและสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างมีศีลธรรม และจริยธรรมสามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจการทำงานด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าให้ผู้ร่วมงาน มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีการแสดงถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่กระตุ้นจูงใจ ผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และหลากหลาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาตอนะห์ นิและ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถในการทำงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาตยา อิ่มมาก (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน สร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และยังสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อีกทั้งช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรีวรรณ ช่างโม (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน จึงสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปการสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามที่พึงประสงค์

1.6 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพราะเป็นทักษะที่จำเป็น จึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในท้องถิ่น และมีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกกร อินกุณา (2559) พบว่า สถานศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร สภาพปัญหาการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามบริบทของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการวัดประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณา สว่างสาลี (2559) พบว่า สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดระบบสารสนเทศงานทะเบียนด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงและการตรวจสอบ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐาน มีการรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาตยา อิ่มมาก (2560) พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดผลและเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนในชั้น

เรียน มีการกำหนดแนวทางการใช้การวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) พบว่า สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน จัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรูที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยมีการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งยังมีจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบตามกระบวนการและต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้นำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการนิเทศการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัส ทวีกัน (2561) พบว่า สถานศึกษามีการประชุมร่วมกัน วางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ จัดทำเครื่องมือการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเป็นเชิงระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานโดยถึงหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.7 ด้านการแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการจัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานแนะแนวและ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมความเข้าใจกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565) พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีการจัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไว้ชัดเจน

2.8 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาตอนะห์ นิและ (2561) พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน อีกทั้งยังมีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.9 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนการและกำหนดนโยบายการจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาร่วมกันของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และยังมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565) พบว่าสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีร่วมกัน มีการจัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นผู้มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะในด้านความจำเป็นหรือความต้องการ อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม มอบหมายงานเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาที่ดี ส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบตามกระบวนการและต่อเนื่องเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีความสัมพันธ์กันสูง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

2. การบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้าน

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ใช้เป็นข้อมูลในการวางกำหนดนโยบาย และแผน เพื่อพัฒนา ครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2. ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปสังเคราะห์ พัฒนาปรับปรุง แก้ไขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด.

กนกกร อินกุณา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชลนที กาศมณี. (2563). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

นาตยา อิ่มมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรีวรรณ ช่างโม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแกน เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฟาตอนะห์ นิและ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

มาลัย แสงสว่าง. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สกาวเดือน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. . ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวรรณา สว่างสาลี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. ใน งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2566ข). รายงานผลการประเมินตนเองประจำปี 2565. เรียกใช้เมื่อ 9 พฤษภาคม 2567 จาก https://www.nsw2.go.th

Bass and Avolio. (1994) . Transformational leadership development. Pola AltoCalifornia; Consulting Psychologists.

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*

GUIDELINES FOR DEVELOPING QUALITY EDUCATIONAL INSTITUTIONS: SCHOOLS IN PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปิยฉัตร คลังเจริญลาภ[1] และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง[2]

Piyachat Kangjarenlab[1] and Teerawat Monthaisong[2]

[1-2]สาขาวิขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: oommy048@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษา วิธีวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพองค์การคุณภาพของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 226 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน

* Received 9 July 2024; Revised 11 July 2024; Accepted 20 August 2024

การนำองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน 45 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการนำองค์กร จำนวน 6 แนวทาง ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 8 แนวทาง ด้านที่ 3 การจัดการกระบวนการ จำนวน 8 แนวทาง ด้านที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ จำนวน 4 แนวทาง ด้านที่ 5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร จำนวน 7 แนวทาง ด้านที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ จำนวน 4 แนวทาง และด้านที่ 7 ด้านผลลัพธ์ จำนวน 8 แนวทาง

คำสำคัญ : องค์การคุณภาพ, เกณฑ์รางวัลคุณภาพ, รางวัลคุณภาพ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the condition of being a quality organization of educational institutions and 2) to present guidelines for developing educational institutions to become quality organizations of educational institutions. The research method has 2 steps. That is, step 1: study the organizational quality of educational institutions. The sample group is Educational institution administrators and the academic head teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 226 people, were obtained using a simple random sampling method. The tool used in the research was a questionnaire with a confidence value of 0.98. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation. and step 2: Propose guidelines for developing educational institutions into educational institution quality organizations. The main informants were 3 educational administrators, 2 educational academics, and 2 school directors, who were obtained by means of purposive sample selection. The research tools were interviews and data analysis using content analysis techniques.

The results of the research found that 1) The current condition of being a quality organization of educational institutions. Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the

highest average was organizational leadership. And the aspect with the lowest average is measurement, analysis, and knowledge management, and 2) presenting guidelines for developing educational institutions into educational institution quality organizations. Consisting of 7 areas and 45 approaches as follows: Area 1: Organizational Leadership: 6 approaches; Area 2: Strategic Planning: 8 approaches; Area 3: Process Management: 8 approaches; Area 4: Measurement, Analysis, and Knowledge Management: 4 approaches. The 5th aspect is personnel focus, 7 approaches, the 6th aspect is service recipient focus, 4 approaches, and the 7th aspect is results, 8 approaches.

Keywords: Quality organization, Quality award criteria, Quality award

บทนำ

สถานศึกษา เป็นหน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) อีกทั้งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่รวดเร็วและรุนแรงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำให้แต่ละประเทศสามารถเชื่อมโยงถึงกันภายในระยะเวลาอันสั้นกลายเป็นยุคสังคม “ไร้พรมแดน” ผลของการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองขององค์การต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพ รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2580) มีวิสัยทัศน์คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพ ในยุทธศาสตร์ชาติข้อที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษามีคุณภาพ หนึ่งในพัฒนาการด้านการบริหารคุณภาพ หรือการจัดการคุณภาพโดยรวมของประเทศไทย คือการนำเกณฑ์มัลคอมบัลดริจ (Malcomolm Baldrig Nationnal Quality Award : MBNQA) มาใช้เพื่อนำองค์การสู่ความเป็นเลิศโดยมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนของไทยที่ดำเนินการด้านธุรกิจ ด้านสุขภาพและสาธารณสุขของรัฐด้านการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษา และการศึกษาขั้นพื้นฐานต่างก็นำเกณฑ์มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารหน่วยงานของตน โดยหน่วยงานแต่ละแห่งก็เรียกชื่อของเกณฑ์ที่พัฒนาแตกต่างกันไป เช่น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector management quality award : PMQA) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาเรียกเกณฑ์นี้ว่าเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria Performance Excellence : EdPEx) โดยอธิบายไว้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับในสากล (อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, 2560) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) เป็นรางวัลแห่งชาติที่นำแนวคิดของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (Total Quality Management :TQM) มาใช้เพื่อประเมินองค์การต่าง ๆ และมอบรางวัล ต่อมาหน่วยงานการศึกษาได้นำระบบ Malcolm Baldrige มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา (สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic.Education Commission Quality Award : OBECQA) ปี 2559 - 2560 ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ขึ้นเพื่อขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 เพื่อให้โรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ให้การขับคลื่อนดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ"บริหารเยี่ยม : ผลลัพธ์ยอด" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ในปัจจุบันยังมีหน่วยงานที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ส่วนมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ซึ่งหากการจัดการศึกษามีระบบการบริหารดี การวางแผนมีระบบมีความเข้าใจ และตอบสนองได้อย่างพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชนมีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องผลลัพธ์องค์กรมีคุณภาพทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาและมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หากแต่ละหน่วยงานดำเนินการตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพมีความสำคัญที่ควรมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ว่ามีการปฏิบัติและดำเนินงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงเนื้อหา พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 158 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ

ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับครู ในเดือน เมษายน พ.ศ.2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รายด้านโดยภาพรวม

การเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	**สภาพปัจจุบัน**		
	$\bar{X}$	S.D	**แปลผล**
1. การนำองค์กร	**4.59**	**0.577**	มากที่สุด
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.51	0.652	มากที่สุด
3. การจัดการกระบวนการ	4.51	0.615	มากที่สุด
4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.44	0.646	มาก
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	4.56	0.622	มากที่สุด
6. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.46	0.647	มาก
7. ผลลัพธ์	4.57	0.600	มากที่สุด
รวม	**4.52**	**0.623**	**มากที่สุด**

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X}$ = 4.59) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 4.44)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ด้านที่ 1 ด้านการนำองค์กร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูและบุคลากร มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ควรให้บุคลากรมีบทบาทเป็นผู้นำตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บริหารงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นโค้ชให้บุคลากร

ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยให้ความสำคัญของบริบทของสถานศึกษา มีการวางแผนในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา บริหารงานโดยนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวัดความสำเร็จและรักษาความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายและไม่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร บริหารงานโดยยึด เป้าหมาย กระบวนการ และผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมาย และสร้างเครื่องมือที่มีเกณฑ์วัดที่ชัดเจน และต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระยะเพื่อรักษาความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 3 ด้านการจัดการกระบวนการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับฟังความคิดเห็นและแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษ สร้างความมั่นใจ ภูมิใจ และสร้างศรัทธาในตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างทีมที่เข้มแข็งในการทำงานเพื่อวัดความสำเร็จขององค์กร มีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรสร้างคุณภาพให้งาน ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการจัดเก็บข้อมูล การจัดการความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการ PLC ในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา คำนึงถึงความพึงพอใจในการจัดการความรู้ของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร นำองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ไปใช้ออกแบบงาน เผยแพร่ ในรูปแบบสื่อ และสร้างความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร สร้างคุณค่าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้รางวัลอย่างยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเชิงบวก

ด้านที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องมีการรับฟังความคิดเห็นโดยการสื่อสารโดยทางตรงและทางอ้อม มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการอย่างหลากหลาย มีการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ร้องเรียนในหลากหลายช่องทาง

ด้านที่ 7 ด้านผลลัพธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ กำหนดคุณภาพผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้ทันสมัยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการดำเนินงาน ประเมินผล และการรายงานการผลตามแผน มีฐานข้อมูลที่ดีในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการองค์กรไม่ให้ซ้ำซ้อนให้ประหยัดเวลาต่อการติดต่องาน มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติสร้างความเข้าใจกับครูหัวหน้างานให้เข้าใจในงานที่ซ้ำซ้อน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างนวัตกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการที่แสดงเห็นถึงระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้นำระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ค่านิยมและความคาดหวังขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ถอดแบบจากการตัดสินรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา Malcolm

Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ และประเทศไทยได้นำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยา กิจลิขิต (2562 : 851) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558 : 162-163) ในด้านการนำองค์กรพบว่าผู้บริหารมีความสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะการเป็นผู้นำองค์กร มีการมอบอำนาจตัดสินใจให้ผู้มีความสามารถตามความเหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 ด้านการนำองค์กร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูและบุคลากร มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ควรให้บุคลากรมีบทบาทเป็นผู้นำตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบริหารงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นโค้ชให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบัณฑิต พัดเย็น (2559 : 69) วิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาสู่เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ พบว่า โรงเรียนต้องมีการดำเนินการในเรื่องการทำงานร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียนกำหนดนโยบายให้มีบริการและสวัสดิการในการสนับสนุนครูผู้สอนและบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้นำในอนาคต และสอดคล้องกับแนวคิดของรวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559: 46) ได้สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยให้ความสำคัญของบริบทของสถานศึกษา มีการวางแผนในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา บริหารงานโดยนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวัดความสำเร็จและรักษาความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายและไม่

บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร บริหารงานโดยยึด เป้าหมาย กระบวนการ และผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมาย และสร้างเครื่องมือที่มีเกณฑ์วัดที่ชัดเจน และต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระยะเพื่อรักษาความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรรนพ คนเที่ยง (2564 : 45) วิจัยเรื่องสภาพการบริหารโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามฯ เทียบเคียงเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า การจัดประชุมพิจารณาและประสานแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จโดยกลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงบประมาณ เป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับหลักการบริหารโครงการที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์ชัย ปาณธูป (2557 : 86) พบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ดีควรประกอบด้วย การมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องครอบคลุมทุกด้านเพื่อใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นท้าทายองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด

2.3 ด้านการจัดการกระบวนการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับฟังความคิดเห็นและแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษา สร้างความมั่นใจ ภูมิใจ และสร้างศรัทธาในตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างทีมที่เข้มแข็งในการทำงานเพื่อวัดความสำเร็จขององค์กร มีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรสร้างคุณภาพให้งาน ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมธี ทองคำ (2558 : 137-138) วิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านการจัดการกระบวนการ ควรมีกระบวนการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนที่เป็นปัจจุบัน ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ ในการกำหนดแนวทางแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และต้องสอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษา

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการจัดเก็บข้อมูล การจัดการความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร

สถานศึกษา ใช้กระบวนการ PLC ในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา คำนึงถึงความพึงพอใจในการจัดการความรู้ของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร นำองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ไปใช้ออกแบบงาน เผยแพร่ ในรูปแบบสื่อ และสร้างความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมธี ทองคำ (2558 : 137-138) วิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ควรมีการจัดทำระบบการวัดผลที่เหมาะสมและทันสมัย นำผลการวิเคราะห์ปรับปรุงการดำเนินงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางจัดการศึกษาของโลกและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้รวมทั้งจัดทำระบบการสื่อสารในด้านเอกสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทั่วถึง

2.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร สร้างคุณค่าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้รางวัลอย่างยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตติภา ศัพทเสน (2558 : 267) วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล: กรณีโรงเรียนนนทรีวิทยา พบว่า แนวทางการบริหารด้านการมุ่งเน้นบุคลากร คือ จัดสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ จัดการทัศนศึกษาประจำปีให้ครูและบุคลกร เพิ่มการมอบรางวัลแก่ครูที่มีการปฏิบัติงานดี วางแผนอัตรากำลังในอนาคตเพื่อเตรียมการส่งมอบงาน ถ่ายทอดงานความรู้ต่าง ๆ โดยใช้วิธีพี่เลี้ยง เน้นการทำงานเป็นทีม โดยมีหัวหน้างาน รองหัวหน้างาน และคณะกรรมการ เพื่อการรับงานต่อจะได้ดำเนินการเป็นทีมต่อไปและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2.6 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องมีการรับฟังความคิดเห็นโดยการสื่อสารโดยทางตรงและทางอ้อม มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการอย่างหลากหลาย มีการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ร้องเรียนในหลากหลายช่องทางซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจารุวัลธ์ สุทธิสานนท์ (2559 : 59) วิจัยเรื่องการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน :กรณีศึกษาโรงเรียนเลยพิทยาคม

พบว่า มีการพัฒนาวิธีการรับฟังเสียงของนักเรียน และประเมินความพึงพอใจของนักเรียน และมีการสร้างความผูกพันผ่านกระบวนการกำกับดูแลนักเรียนด้วยตระหนักว่านักเรียนเป็นสำคัญ รับฟังทุกความคิดเห็น

2.7 ด้านผลลัพธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ กำหนดคุณภาพผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้ทันสมัยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการดำเนินงาน ประเมินผล และการรายงานการผลตามแผน มีฐานข้อมูลที่ดีในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการองค์กรไม่ให้ซ้ำซ้อนให้ประหยัดเวลาต่อการติดต่องาน มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สร้างความเข้าใจกับครูหัวหน้างานให้เข้าใจในงานที่ซ้ำซ้อน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างนวัตกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมศักดิ์ วาณิชวศิน (2562 : 206) บทความวิจัยเรื่องแนวทางสู่ความเป็นเลิศของสำนักงาน กสทช. ผ่านการประยุกต์ใช้มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ พบว่า ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของลูกค้า การจัดการข้อร้องเรียนความสะดวกหรือความยากง่ายในการติดต่อกับองค์กร โดยให้เทียบกับคู่แข่งหรือองค์กรอื่นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์กับลูกค้า

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำองค์กร รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน 45 แนวทาง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรมีบทบาทเป็นผู้นำตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมในการพัฒนาตนเองของบุคลากร 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับฟังความคิดเห็นและแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษา 1.3 ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรมีวิธีการในการจัดเก็บข้อมูล การจัดการความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั้งสี่ฝ่ายของสถานศึกษา 2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การคุณภาพกับการบริหารงานสถานศึกษาในรูปแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามปอรต์ ซินดิเคท จำกัด.

กฤชณรงค์ ด้วงลา. (2563). "รูปแบบการบริหารโรงเรียนเทศบาลตามเกณฑ์การดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการศึกษา" (2019). Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). 9311.

จารุวัลฐ์ สุทธิสานนท์. (2559). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน :กรณีศึกษาโรงเรียนเลยพิทยาคม. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตติภา ศัพทเสน. (2558). แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล: กรณีโรงเรียนนนทรีวิทยา. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัณฑิต พัดเย็น. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาสู่เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พุฒิสรรค์ รจิตานนท์. (2562). แนวทางพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนต์ชัย ปาณธูป. (2557). การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่พัฒนาอย่างเข้มข้น (Intensive School). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

เมธี ทองคำ. (2558). การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร.

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สมศักดิ์ วาณิชวศิน. (2562). แนวทางสู่ความเป็นเลิศของสำนักงาน กสทช. ผ่านการประยุกต์ใช้มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและวิชาการกระจายเสียงและโทรทัศน์สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.

สุริยา กิจลิขิต. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. กรุงเทพมหานคร: วารสารบริหารการศึกษาศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 (ฉบับเดือนพฤศจิกายน 2553). กรุงเทพมหานคร: สกอ.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2562). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี2563-2564. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2560). การประยุกต์ใช้เกณฑ์ มัลคอร์มบัลดริจ (MalcomBaldrig National Quality Award, MBNQA) ในประเทศไทย. วารสารบริหารการศึกษา มศว.

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*

GUIDELINES FOR CONFLICT MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA FOR ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTTIONS UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AREA 1

อรอุมา ชุ่มชิต[1] และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง[2]

Onooma Chumchit[1] and Teerawat Monthaisong[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: onooma001@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) นำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีวิจัยมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการด้านการศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียน รวมจำนวน 7 คน

* Received 9 July 2024; Revised 11 July 2024; Accepted 20 August 2024

ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ ปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ และ ผลต่างของสภาพและปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.34 ด้านที่มีผลต่างสูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม และ 2) นำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 36 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านที่ 2 ด้านการประนีประนอม ด้านที่ 3 ด้านการร่วมมือ ด้านที่ 4 ด้านการยอมให้ และด้านที่ 5 ด้านการเอาชนะ

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ความขัดแย้ง, ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the conditions and problems of conflict management in the digital era for educational institution administrators. 2) to present guidelines for conflict management in the digital era for educational institution administrators. The research method has 2 steps. Step 1 Study the conditions and problems of management conflicts in the digital era for educational institution administrators. The sample group consisted of 331 school administrators and teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1. which was obtained using a simple sampling method. The tool used in the research was a questionnaire with a confidence value of 0.95. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation. And step 2 presents guidelines for conflict management in the digital era for school administrators. The main informants are educational administrators. Educational academic and school directors, a

total of 7 people which was obtained by means of selecting a specific sample. The research tools used were interviews and data analysis using content analysis techniques.

The results of the research found that: 1) The condition of conflict management in the digital age of educational institution administrators. The overall picture is at a high level. The aspect with the highest average was the aspect of allowing. Problems of conflict management in the digital age for educational institution administrators The overall picture is at a high level. The aspect with the highest average value was the aspect of tolerance and difference in the conditions and problems of conflict management in the digital age among school administrators. Overall, the difference was equal to 0.34. The aspect with the highest difference was the compromise aspect. and 2) Present guidelines for conflict management in the digital age for school administrators, consisting of 5 areas, 36 approaches, as follows: Area 1: Avoidance, Area 2: Compromise, Area 3: Cooperation, Area 4: Acceptance, and Aspect 5: Overcoming

Keywords: Educational institution administrators, Conflict, Digital age

บทนำ

ความขัดแย้ง เป็นธรรมชาติของมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด มนุษย์ต้องเผชิญกับความขัดแย้งเสมอ ความขัดแย้ง เป็นสภาพที่บุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไป หรือกลุ่มบุคคล องค์กร ตั้งแต่สองฝ่ายหรือมากกว่าซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน มีค่านิยมเป้าหมายและวิธีการทำงานแตกต่างกัน ทำให้เกิดการตัดสินใจไม่ตรงกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ราบรื่น เกิดอุปสรรคในการทำงาน (จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558: 24) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์การ และสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยง

ได้ ปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งมีเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นทุกวัน สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันเนื่องมาจาก ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนั้นพบว่ามีการขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครูอาจารย์ หรือครูด้วยกันขัดแย้งกันเอง ความขัดแย้งเหล่านี้ถ้าเกิดขึ้นในโรงเรียนจะนำไปสู่ความตึงเครียดในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และนำไปสู่ความยุ่งเหยิง และไร้ซึ่งเสถียรภาพขององค์การ (เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์, 2542: 15) ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเผชิญปัญหาความขัดแย้งใน การบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง และพยายามหายุทธวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารนั้นส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่สมดุลและเอื้อต่อการดำเนินงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาได้ (สุปัน ราสุวรรณ์, 2540: 9) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง แบบต่าง ๆ ของผู้บริหารนั้น เป็นการยากที่จะทำให้คู่พิพาทพอใจในการแก้ปัญหาของผู้บริหารจะต้องมีฝ่ายหนึ่งเกิดความคับข้องใจ ถ้าผู้บริหารเลือกแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยมิได้วิเคราะห์เหตุแห่งความขัดแย้งอย่างรอบคอบแล้ว ปัญหาความขัดแย้งอาจทวีความรุนแรงขึ้นและยุคดิจิทัล เป็นยุคที่มีรูปแบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่พัฒนาการศึกษาให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการด้านการสื่อสารของมนุษย์อยู่ตลอดเวลาซึ่งพื้นที่และเวลาถูกลดความสำคัญลงทีละน้อย สามารถทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารกันเกิดขึ้นแบบทันทีทันใด (ณิชชา วัชระชยะกูร และสุรพงษ โสธนะเสถียร, 2558) การบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องดำเนินการไปด้วยความ รวดเร็ว ทันสมัย ผู้บริหารที่ดีต้องรู้เท่าทันยุคดิจิทัล สามารถบริหารงาน บริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรให้เป็นไปด้วยความสมดุล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารความขัดแย้ง เนื่องจากความขัดแย้งจะมีทั้ง ในทางที่ดีสร้างสรรค์ และด้านเสื่อมเสีย จะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลภายใน องค์กรมีความคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันเพียงใด หากมีความคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันปัญหาหรือความขัดแย้งก็จะมีน้อย แต่ถ้ากลุ่มหรือบุคคลในองค์กรมีความแตกต่าง

กันมาก เช่น ด้านวัยวุฒิ หรือ คุณวุฒิ ปัญหาความขัดแย้งก็จะมีมากตามไปด้วย ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง ไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่ต้องรักษาระดับความขัดแย้งให้เหมาะสม และเท่าทันยุคสมัย

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลนั้นมีความจำเป็น ควรมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ว่ามีแนวทางและดำเนินงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร และข้าราชการครูภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,309 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร และข้าราชการครูภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การหลีกเลี่ยง

2) การประนีประนอม

3) การร่วมมือ

4) การยอมให้

5) การเอาชนะ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 55)

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

5.1 ผู้บริหารการศึกษาผู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี

5.3 นักวิชาการศึกษา อาจารย์ ผู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อความที่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้

คะแนน 0 สำหรับข้อความที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้

คะแนน -1 สำหรับข้อความที่แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยใช้สูตรของโรวิเนลลีและแฮมเบิลตัน มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC \quad : \quad \frac{\sum R}{N}$$

โดย IOC = ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อสอบถามนั้นไว้ใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหาร และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้ดำเนินการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร และข้าราชการครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร และข้าราชการครูของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 42-43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการบริหารปัญหาความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ที่มีระดับการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าผลต่างสูงสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการศึกษา อาจารย์ ผู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 7 ท่าน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 โดยนำค่าผลต่างของสภาพและปัญหาที่มีค่าสูงสุดมาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำค่าผลต่างของสภาพและปัญหาการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านที่มีค่าสูงสุดมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากค่าผลต่างสูงสุดของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้เรียบร้อย ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้สมบูรณ์จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้จริงต่อไป

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวันเวลาสถานที่ที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์ และออกไปสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนดไว้จำนวน 7 ท่าน พร้อมขออนุญาตทำการบันทึกเสียงระหว่างการจดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์

5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำร่างรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ เพื่อแยกแยะแนวคิดที่ปรากฏในเนื้อหารายงานการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพและปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รายด้านโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ดังตารางที่ 3

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1	สภาพ			ปัญหา			ผลต่าง
	$\bar{X}$	$S.D$	แปลผล	$\bar{X}$	$S.D$	แปลผล	
1. การหลีกเลี่ยง	3.61	0.784	มาก	3.05	1.340	ปานกลาง	0.55
2. การประนีประนอม	3.96	0.821	มาก	3.90	0.948	มาก	0.62
3. การร่วมมือ	4.00	0.840	มาก	3.88	1.021	มาก	0.12
4. การยอมให้	4.02	0.819	มาก	3.91	1.009	มาก	0.11
5. การเอาชนะ	3.71	0.787	มาก	3.39	1.189	ปานกลาง	0.32
รวม	**3.86**	**0.810**	**มาก**	**3.62**	**1.101**	**มาก**	0.34

จากตาราง 3 พบว่า สภาพของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง

ปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง

ผลต่างของสภาพและปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยด้านที่มีผลต่างสูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม รองลงมา คือ ด้านการหลีกเลี่ยง และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ ด้านการยอมให้

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.1 ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเข้าไปแก้ไขปัญหาได้ ผู้บริหารต้องเข้าไปแก้ไขปัญหาทันที ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง รับฟังถึงปัญหาความขัดแย้งของทั้งสองฝ่าย มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา และหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด หาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันที่จะทำให้ทั้งฝ่ายเกิดความพึงพอใจและได้รับความเท่าเทียม ยุติธรรม อีกทั้งมีการมอบหมายงานให้ทำร่วมกัน เพื่อให้มีการพูดคุยกัน มีการรับผิดชอบงานร่วมกัน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้ดี โดยการเน้นย้ำมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ส่งเสริมความเท่าเทียม

2.2 ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารมีความเป็นกลาง วางตนเป็นกลาง รับฟังข้อมูลและข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารพิจารณาถึงสาเหตุที่ทั้งสองฝ่ายเกิดความขัดแย้งกัน มีการพูดคุยที่ชัดเจนให้เหตุผลซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของทั้งสองฝ่าย ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ต้องมีวาทะศิลป์ในการพูดเจรจา ไกล่เกลี่ย มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา มีโอกาสเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้

2.3 ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการทำงาน มีการแต่งตั้งคณะทำงาน บริหารงานด้วยความชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ และใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มีการจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะกับงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความขัดแย้งกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อนำจุดดี จุดเด่นของแต่ละฝ่ายมาทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีความชัดเจน สามารถแจกแจงรายละเอียดข้อมูลต่างๆอย่าง

ครบถ้วน มีการเปิดเผยข้อมูลทางช่องทางต่างๆ เพื่อปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบ

2.4 ด้านการยอมให้ ผู้บริหารมีวาทศิลป์ในการพูดเจรจา มีทักษะด้านการสื่อสาร การรับฟัง การต่อรอง การควบคุมอารมณ์ ใช้ภาษากายที่เหมาะสม เช่น สบตา ยิ้ม และแสดงท่าทางที่เปิดกว้าง รับฟังอย่างตั้งใจ ผู้บริหารต้องทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างกันทางด้านความคิดของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความเห็นต่าง สามารถพูดคุยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้ และยอมเสียสละผลประโยชน์บางส่วนเพื่อให้เกิดข้อยุติของปัญหา

2.5 ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายผู้บริหารชี้แจงให้ทราบถึงระเบียบและโทษของการกระทำที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานด้านต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการใช้ PDCA เข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เข้าใจความต้องการของบุคลากร จัดลำดับความสำคัญของความต้องการตามความเร่งด่วน ความจำเป็น และผลกระทบต่อองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่เน้นความเคารพ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการสื่อสารและสร้างขวัญกำลังใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันท์นภัส แช่มเงิน (2559,หน้า 79) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวมอยู่ ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้วิธีพยายามหลีกเลี่ยง

การแสดงความคิดเห็นซึ่งจะ นำไปสู่การโต้แย้งพยายามทำเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้และ มักจะผัดผ่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดรอบคอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นวิตกกังวล

ปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยอมให้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเอาชนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562,หน้า 98) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมาราช เขต 2 ด้านการยอมให้พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเสียสละในบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ผลต่างของสภาพและปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยด้านที่มีผลต่างสูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ ด้านการยอมให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนัทธ์ ศรีจ้อย (2560,หน้า 80) เรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีโดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากบริบทของจังหวัดอุทัยธานีเป็นสังคมชนบทสายสัมพันธ์ของประชาชนและบุคลากรทางการศึกษามีลักษณะกึ่งเครือญาติที่อยู่กันอย่างพี่น้อง

2. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.1 ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเข้าไปแก้ไขปัญหาได้ ผู้บริหารต้องเข้าไปแก้ไขปัญหาทันที ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง รับฟังถึงปัญหาความขัดแย้งของทั้งสองฝ่าย มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา และหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด หาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันที่จะทำให้ทั้งฝ่ายเกิดความพึงพอใจและได้รับความเท่าเทียม ยุติธรรม อีกทั้งมีการมอบหมายงานให้ทำร่วมกัน เพื่อให้มีการพูดคุยกัน มีการ

รับผิดชอบงานร่วมกัน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้ดี โดยการเน้นย้ำมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ส่งเสริมความเท่าเทียมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564: 78) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง ท่านมีวิธีการจัดการความขัดแย้ง หัวข้อพยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวลได้อย่างไร ผลการสัมภาษณ์คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล เป็นการเลี่ยงปัญหา ไม่สนใจความต้องการของตนเอง และความต้องการของผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งตามแบบนี้เหมาะสำหรับความขัดแย้งที่ไม่ใช่เรื่องสำคัญหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือคาดว่าจะเกิดผล ไม่คุ้มค่ากับการที่ต้องเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 2.2 ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารมีความเป็นกลาง วางตนเป็นกลาง รับฟังข้อมูลและข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารพิจารณาถึงสาเหตุที่ทั้งสองฝ่ายเกิดความขัดแย้งกัน มีการพูดคุยที่ชัดเจนให้เหตุผลซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของทั้งสองฝ่าย ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ต้องมีวาทะศิลป์ในการพูดเจรจาไกล่เกลี่ย มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา มีโอกาสเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ จิตตเดชาธร (2559 : 69) การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร) แบบประนีประนอม แบบเอาชนะ แบบผสมผสาน และแบบยอมตาม จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเสนอแนวทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งเน้นเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกนั พยายามให้ผู้ร่วมงานตกลงกันเพื่อประนีประนอม ถนอมน้ำ ใจและรักษาสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน และพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ นอกจากนี้ผู้บริหารมีการมุ่งเอาชนะโดยใชการตัดสินใจของตนเอง มีการอ้างระเบียบแก่ผู้ร่วมงานเพื่อจะให้ตนเองได้ชัยชนะในที่สุด

2.3 ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการทำงาน มีการแต่งตั้งคณะทำงาน บริหารงานด้วยความชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ และใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความ

รับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มีการจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะกับงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความขัดแย้งกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อนำจุดดี จุดเด่นของแต่ละฝ่ายมาทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีความชัดเจน สามารถแจกแจงรายละเอียดข้อมูลต่างๆอย่างครบถ้วน มีการเปิดเผยข้อมูลทางช่องทางต่างๆ เพื่อปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์นภัส แช่มเงิน (2559 : 78) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการร่วมมือ โดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้วิธีท างานให้บรรลุเป้าหมาย โดยตระหนักถึง ความคิดเห็นแตกต่าง ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไข ปัญหา และพยายามฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามท าให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพึงพอใจและสมประสงค์

2.4 ด้านการยอมให้ ผู้บริหารมีวาทศิลป์ในการพูดเจรจา มีทักษะด้านการสื่อสาร การรับฟัง การต่อรอง การควบคุมอารมณ์ ใช้ภาษากายที่เหมาะสม เช่น สบตา ยิ้ม และแสดงท่าทางที่เปิดกว้าง รับฟังอย่างตั้งใจ ผู้บริหารต้องทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างกันทางด้านความคิดของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความเห็นต่าง สามารถพูดคุยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้ และยอมเสียสละผลประโยชน์บางส่วนเพื่อให้เกิดข้อยุติของปัญหาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรอฮายา เจษฎาภา (2566: 90) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานีด้านการยอมให้ พบว่า ภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมเสียสละ ความต้องการของตนเอง เพื่อให้สนองความต้องการของผู้ร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้ง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน และ ผู้บริหารไม่ทำลายความรู้สึกของผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมให้ผู้ร่วมงานทำตาม ความคิดเห็นของตัวผู้ร่วมงานเอง

2.5 ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายผู้บริหารชี้แจงให้ทราบถึงระเบียบและโทษของการกระทำที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานด้านต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการใช้ PDCA เข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เข้าใจความต้องการของบุคลากร จัดลำดับความสำคัญของความต้องการตามความเร่งด่วน ความจำเป็น และผลกระทบต่อองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่เน้นความเคารพ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการสื่อสารและสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุตประวีณ เบาเนิ้ด (2556 : 91) เรื่อง การบริหารความขัดแยงของผูบริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารความขัดแยงของผูบริหารสถานศึกษาแบบการรวมมือการประนีประนอมการหลีกเลี่ยงและการยอมใหมีความสัมพันธกับการปฏิบัติงานของครูอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การบริหารความแย้งของผูบริหารสถานศึกษาแบบการไมมีความสัมพันธกับการปฏิบัติงานของครู

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สภาพของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ ปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ และผลต่างของสภาพและปัญหาของการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.34 ด้านที่มีผลต่างสูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม นำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 36 แนวทาง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีความเป็นกลาง วางตนเป็นกลาง รับฟังข้อมูลและข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการใช้หลัก PDCA เข้ามาช่วยในการบริหารงาน

1.4 ผู้บริหารควรมีทักษะด้านการสื่อสาร การรับฟัง การต่อรอง และการควบคุมอารมณ์

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจความต้องการของบุคลากร จัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ตามความเร่งด่วน ความจำเป็น และผลกระทบที่จะเกิดกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของแต่ละสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิชชา วัชระชยะกูล และ สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2558). การปรับตัวของนิตยสาร A DAY ในยุค ดิจิทัล. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน, คณะวารสารศาสตร์.

ทิพย์รัตน์ จิตตเดชาธร.(2559). การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร). ใน หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันท์นภัส แช่มเงิน. (2559) . การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. ใน หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

นิรอฮายา เจษฎาภา.(2559) . การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. ใน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นุตประวีณ์ เบาเนิ้ด. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์. (2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการศึกษา จำกัด.

ศรัณย์รัชต์ ศุภภรณ์พานิช . (2564). แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.

สุปัน ราสุวรรณ์. (2540) .ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ในวิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE THAT IS CONDUCIVE TO PERFORMANCE ACCORDING TO THE TEACHERS' WORK DEVELOPMENT AGREEMENT. UNDER THE LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

พัชรพร เปียงาม[1] และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง[2]

Phthirapteran Paingam[1] and Teerawat Monthaisong[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: Phatcharaporn57910@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู และ 2) นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู วิจัยนี้มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ผู้ให้ข้อมูลหลัก นักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และ

* Received 9 July 2024; Revised 12 July 2024; Accepted 21 August 2024

ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความผูกพันในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน 37 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการสนับสนุน จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานควรกำหนดทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์การ ด้านที่ 2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 8 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวก Positive Reinforcement ให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านที่ 3 ความผูกพันในองค์การ จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์การได้อย่างเฉียบขาด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชัดเจน ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 5 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัดหรือความต้องการของบุคคลากร ด้านที่ 5 ด้านด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าท้ายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอิงมาตรฐานตามแผนงานที่กำหนดไว้ และด้านที่ 6 ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 แนวทาง เช่น บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้เกียรติกันภายในองค์กร

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ,การปฏิบัติงาน,ข้อตกลงการพัฒนางาน

Abstract

This research aimed to 1) study the organizational climate conducive to teachers' performance under the development agreement and 2) propose guidelines for enhancing the organizational climate conducive to teachers' performance under the development agreement. This research had 2 steps: Step 1 studied the organizational climate conducive to teachers' performance

under the development agreement. The sample consisted of 302 school administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Lopburi, who were selected by the simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.96. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Step 2 presented guidelines for enhancing the organizational climate conducive to teachers' performance under the development agreement. The main informants were one educational academic, three educational administrators, and three school directors, who were selected by purposive sampling. The research instruments were interview forms, and data were analyzed by content analysis technique.

The research results found that 1) the current state of the organizational climate that is conducive to work performance according to the teacher development agreement is at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value is organizational commitment, and the aspect with the lowest average value is morale and encouragement. 2) It presents guidelines for developing an organizational climate that is conducive to work performance according to the teacher development agreement, consisting of 6 aspects and 37 approaches as follows: aspect 1: support, 6 approaches, such as school administrators should set directions for systematic work distribution within the organization; aspect 2: morale and encouragement,8 approaches ,such as administrators must provide positive reinforcement to teachers to motivate them to work performance according to the work development agreement to their full potential; aspect 3: organizational commitment, 6 approaches, such as administrators must be impartial, not biased to any side, have a decisive view of the internal situation of the organization, and make clear and decisive decisions; aspect 4: organizational structure, 5 approaches, such as school administrators must plan

work according to the structure by defining responsibilities. that is clear and divides work according to the abilities or needs of personnel; aspect 5, aspect of work standards, with 6 guidelines, such as management must create goals and challenges in working in the same direction based on standards according to the specified plan; and aspect 6, aspect of teamwork, with 6 guidelines, such as management must create motivation for personnel to be alert in working and be a good example by praising, honoring, respecting and honoring one another within the organization.

Keywords: Organizational climate, Operation, Performance Agreement.

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีการสื่อสารและวิทยาการต่างๆได้ส่งผลกระทบต่อองค์การและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของจัดบบรรยากาศองค์การ บุคคลากรคือปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การซึ่งเป็นแรงพลักดันที่จะทำให้งานขององค์การประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การ ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความนึกคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานได้โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์การมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ (สรียา บุญธรรม, 2558, 13) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งบรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาองค์การในเรื่องใดๆ

จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบ ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ (กมลกาญจน์ อรุณรัตน์, 2562: 11–12)

การสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ อบอุ่นใจ รู้สึกมีความเป็นเจ้าของผลผลิตออกมาเป็นความรู้และการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนนั้น จะสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด บุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลและเป็นส่วนสำคัญในการผลิตหรือ สร้างขึ้นมาอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และควรทราบว่าสภาพบรรยากาศของการทำงานภายในองค์การของตนเองเป็นอย่างไร ดังที่ สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533 : 233) กล่าววา สิ่งที่ ผู้บริหารควรสนใจเป็นพิเศษ คือ การสร้างบรรยากาศที่จูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร การทำงานของบุคคลจึงมีเรื่องของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหาร

ดังนั้น การทำงานในยุคปัจจุบันถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขหลายๆ อย่างที่ทำให้คนทำงานไม่มีทางเลือกที่จะทำตามใจตัวเองได้มากนัก เราสามารถเลือกที่จะทำหรือไม่ทำงานอะไรได้ แต่เราไม่มีสิทธิเลือกสถานที่ทำงาน ไม่มีสิทธิเลือกเพื่อนร่วมงานไม่มีสิทธิเลือกผู้นำ ทำให้เราเองต้องปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปตามอุดมคติที่เราคาดหวังได้โดยผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้นบรรยากาศในการทำงานที่เป็นไปตามที่บุคลากร ต้องการและส่งผลให้อยากที่จะให้มาทำงาน

จากปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องบรรยากาศในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การและนำผลในการศึกษาเรื่องนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจและพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จำนวน 136 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,333 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต จำนวน 302 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ(Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับครู ในเดือน เมษายน พ.ศ.2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 โดยนำค่าเฉลี่ยของสภาพของบรรยากาศองค์การที่มีค่าต่ำที่สุดมาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.1.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้ดำเนินการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.1.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.2.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2.2 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวันเวลาสถานที่ที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์ และออกไปสัมภาษณ์

3.2.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนดไว้จำนวน 7 ท่าน พร้อมขออนุญาตทำการบันทึกเสียงระหว่างการจดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4.1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.1.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ เพื่อแยกแยะแนวคิดที่ปรากฏในเนื้อหารายงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รายด้านโดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	**สภาพปัจจุบัน**		
	$\bar{X}$	*S.D.*	**แปลผล**
1. การสนับสนุน	4.58	0.046	มากที่สุด
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.55	0.026	มากที่สุด
3. ความผูกพันในองค์การ	4.60	0.022	มากที่สุด
4. โครงสร้างองค์การ	4.56	0.043	มากที่สุด
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.57	0.025	มากที่สุด
6. การทำงานเป็นทีม	4.59	0.034	มากที่สุด
รวม	**4.58**	**0.010**	**มากที่สุด**

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.58) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันในองค์การ ($\bar{X}$= 4.60) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$= 4.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}$= 4.55)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ด้านที่ 1 ด้านการสนับสนุน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์การ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆภายในองค์การ ผู้บริหารต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามแผนงานและนำความรู้ไปขยายผลร่วมกันในองค์การต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นใจพร้อมรับฟัง

แนวทางในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญภายในองค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน

ด้านที่ 2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารการนำเทคโนโลยีสารสนเทศรอบตัวในโลกยุคดิจิทัลมาปรับใช้กับบุคคลากรจะเป็นตัวช่วยให้ครูทันยุคทันสมัย เกิดการตื่นตัวในการทำงาน ผู้บริหารต้องผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดปฏิทินแผนงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องนำทักษะหรือการวัดทัศนคติในการปฏิบัติงานมาใช้ใน การติดตามการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยติดตามเพื่อการเก็บข้อมูลว่าผู้ปฏิบัติงานมีการนำการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมแค่ไหนผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวก ให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารมีการเลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการระดมสมอง กระตุ้นการทำงานร่วมกันในองค์การ ผู้บริหารมีการจัดอบรมในเรื่องกิจกรรมที่จะพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร นำเสนอ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสร้างความผูกพันทางความรู้สึกระหว่างบุคลากรกับองค์การไว้ด้วยกันบุคลากรลดแรงกดดันทางจิตใจให้มีความรู้สึกผ่อนคลาย มีความรู้สึกเป็นมิตร รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจนเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 3 ด้านความผูกพันในองค์การ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมครองใจคน ครองตน ครองงาน มองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลากร ให้สำคัญต่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงานโดยเลือกใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์การต้องมีใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์การได้อย่างเฉียบขาด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชัดเจน สร้างกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรภายในองค์การ มีวาทศิลป์ในการพูด ฉลาดคิด และมีภาวะทางอารมณ์สำหรับผู้นำที่ดี สามารถบริหารงานได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างกิจกรรมที่มุ่งหวังให้เกิดความศรัทธาต่อองค์การ สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางาน

ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัด

หรือความต้องการของบุคคลากรภายในองค์การไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดลำดับความสามารถของบุคคลากร และเรียงลำดับโครงสร้างให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรภายในองค์การจัดให้มีระบบการจัดเก็บภาระงานของแต่ละบุคคลไว้เพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างสะดวกเป็นระเบียบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้โดยให้บุคลากรและผู้บริหาร PLC เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างภาระไว้ให้ชัดเจน

ด้านที่ 5 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าท้ายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอ้างอิงมาตรฐาน ต้องมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่ง คอยกำกับ ติดตามผลในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ตัวบุคคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาการวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้า

ด้านที่ 6 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญตามความถนัดของบุคคลมอบงานตามความสนใจ โดยใช้การทำงานร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้เกียรติกันในองค์การ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ถนัดและเหมาะสมกับความสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเต็มใจที่จะทำงานและมีความคิดด้านบวกกับงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร สร้างความพอใจในงาน (Pleasure) และกระตุ้นในบุคคลากรอยากที่จำปฏิบัติภาระกิจในการทำงาน ส่งเสริมการทำผลงานด้านวิชาการให้คำแนะนำคำปรึกษาต่างๆ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบไม่ด้อยค่า มีเหตุผลในการตัดสินปัญหา

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันในองค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาต้องมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อ สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้สมาชิกมีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัด ฐาน ความเข้าใจต่อลักษณะองค์การในแง่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างขององค์การหรือจากพฤติ กรรมการบริหาร โดยเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณภา อนันตะคู (2562, หน้า 135-136) วิจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 60-61) ในด้านการให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชื่นชมในทางบวกและสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในสถานศึกษาที่พิจารณาจากคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

2. เสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 ด้านการสนับสนุน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์การ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆภายในองค์การ ผู้บริหารต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามแผนงานและนำความรู้ไปขยายผลร่วมกันในองค์การต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นใจพร้อมรับฟังแนวทางในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญภายในองค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564 : 60-61) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสในการพูดคุยและรับฟังปัญหาหรือความต้องการของครู เมื่อครูปฏิบัติงานผิดพลาดจะได้รับการให้อภัยและความเห็นใจจากผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารการนำเทคโนโลยีสารสนเทศรอบตัวในโลกยุคดิจิทัลมาปรับใช้กับบุคคลากรจะเป็นตัวช่วยให้ครูทันยุคทันสมัย เกิดการตื่นตัวในการทำงาน ผู้บริหารต้องผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดปฏิทินแผนงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องนำทักษะหรือการวัดทัศนคติในการปฏิบัติงานมาใช้ในการติดตามการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยติดตามเพื่อการเก็บข้อมูลว่าผู้ปฏิบัติงานมีการนำการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมแค่ไหน ผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวกให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 ความผูกพันในองค์การ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมครองใจคน ครองตน ครองงาน มองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลากร ให้สำคัญต่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงานโดยเลือกใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์การต้องมีใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์การได้อย่างเฉียบขาด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชัดเจน สร้างกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรภายในองค์การมีวาทศิลป์ในการพูด ฉลาดคิด และมีภาวะทางอารมณ์สำหรับผู้นำที่ดี สามารถบริหารงานได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างกิจกรรมที่มุ่งหวังให้เกิดความศรัทธาต่อองค์การ สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564 : 60-61) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูมีความสามัคคีและทำงานกันเป็นทีมในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ครูมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าของสถานศึกษา

2.4 โครงสร้างองค์การ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัดหรือความต้องการของบุคคลากรภายในองค์การไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ

จัดลำดับความสามารถของบุคคลากร และเรียงลำดับโครงสร้างให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรภายในองค์การจัดให้มีระบบการจัดเก็บภาระงานของแต่ละบุคคลไว้เพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างสะดวกเป็นระเบียบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้โดยให้บุคลากรและผู้บริหาร PLC เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างภาระไว้ให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 61-62) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ สถานศึกษามีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน สถานศึกษามีกฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สบาย มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

2.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าท้ายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอ้างอิงมาตรฐาน ต้องมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่ง คอยกำกับ ติดตามผลในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ตัวบุคคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาการวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 67-68) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูปฏิบัติงานโดยเน้นการปฏิบัติงานที่ดีและสถานศึกษายกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นอยู่เสมอ สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สถานศึกษามีการกำหนดระดับเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูรับรู้และเข้าใจเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2.6 การทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญตามความถนัดของบุคคลมอบงานตามความสนใจ โดยใช้การทำงานร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็น

ทีม ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้เกียรติกันในองค์การ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ถนัดและเหมาะสมกับความสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเต็มใจที่จะทำงานและมีความคิดด้านบวกกับงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร สร้างความพอใจในงาน (Pleasure) และกระตุ้นในบุคคลากรอยากที่จำปฏิบัติภาระกิจในการทำงาน ส่งเสริมการทำผลงานด้านวิชาการให้คำแนะนำคำปรึกษาต่างๆ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบไม่ด้อยค่า มีเหตุผลในการตัดสินปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรรณภา อนันตะค (2562 : 90) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรมีการทำงานด้วยระบบความสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและทำได้เต็มศักยภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1.สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต มีสภาพปัจจุบันของสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันในองค์การ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมยินดีและทุ่มเทอย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของข้อตกลงการพัฒนางาน และการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน 37 แนวทาง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1ผู้บริหารต้องมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่บุคคลากรของตนเองและตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง จะทำให้ครูและบุคลากรเกิดความความสุขในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารควรมีแนวทางการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่เสมอภาค ยุติธรรม มีความเพียงพอกับความต้องการ รวมถึงมอบโอกาสที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารควรนำแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูกับแนวทางการเสิรมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในรูปแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2563). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา. (2561). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(24), 211-215.

เกวลิน ตระกูลสุขทรัพย์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

จันทร์เพ็ญ สินนาม. (2563). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

จิตรี ฟุ้งกลิ่น. (2559). บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นที่ส่งผลต่อคุณภาพการ บริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 13(25), 10-20.

ฐาปณี บุญยเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 6(3), 29-43.

พรรณภา อนันตะคู (2562). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

พัชชานันท์ โภชฌงค์. (2563). บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 12(2), 174 – 188.

วิราวรรณ กองสอน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สรียา บุญธรรม. (2561). บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการ มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษ, 1(1), 63-80.

อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559). แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสารราชพฤกษ์บริหารการศึกษา, 8(16), 87-94.

แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*

GUIDELINES FOR SELF-DEVELOPMENT IN THE PERFORMANCE OF SUPPORT PERSONNEL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: CASE OF THE COLLEGE OF MANAGEMENT INNOVATION UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RAJAMANGALA RATTANAKOSIN

รพี ม่วงนนท์[1], คัชรินทร์ การพินิจ[2], ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา[3], อภิภู สิทธิภูมิมงคล[4] และ ฉลอง รัตนพงษ์[5]

Rapee Mounngnont[1], Katchrin Kanpinit[2], Chainarong Siripornpreeda[3], Apipu Sittiphummongkol[4] and Chalong Rattanaphong[5]

[1-5]วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-5]College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: tom.rcim@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และ 2) แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายสนับสนุนพื้นที่ศาลายาและวิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งทำการสัมภาษณ์แบบเจาะจง 20 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์รูปแบบเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (*content analysis)* และส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะจง แล้ว

* Received 8 July 2024; Revised 12 July 2024; Accepted 30 August 2024

นำมาตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological Triangulation) เพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงนั้นสมบูรณ์สามารถนำมาตอบคำถามการวิจัยได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งทำโดยการสังเกตควบคู่กับการซักถามผู้ให้ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์แล้วจะนำเสนอเป็นข้อความบรรยาย

ผลการศึกษาพบว่า

1. มีความต้องการทางด้านการศึกษาต่อ รองลงมาเป็นด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในทุกระดับโดยให้ทุนการศึกษา สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภายนอก สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีโอกาสได้เรียนรู้เทคนิคในการปฏิบัติงาน จ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิที่ได้รับตามนโยบายและกฎหมายกำหนด มีมุมมองในรูปแบบของบริษัทที่ดึงดูดผู้มีความสามารถไว้กับองค์กร มุ่งเน้นเรื่องความก้าวหน้าและมีลำดับขั้นการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ด้านการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the needs for self-development in the work performance of support personnel in higher education institutions: the case of the College of Management Innovation. Rajamangala University of Technology Rattanakosin and 2) guidelines for self-development in further education Training Learning aspect technical aspects of operations Technology Remuneration Job security and advancement in the position. The target group is support personnel in the Salaya area and Wang Klai Kangwon campus. The purpose of this study was to interview 20 people. The research tools included studying related documents and interviewing in a

narrative format. Data analysis is divided into 2 parts: Part 1 analyzes data from documents in the form of content analysis and Part 2 analyzes data from specific interviews. Then it was triangulated in terms of data collection methods. (Methodological Triangulation) to consider the facts to be complete, able to answer the research questions and consistent with the objectives. This was done by observing along with questioning the informants. Once the analytical data has been obtained, it will be presented as a descriptive text.

The research results found that:

1. Have a need for further education Second is training. Learning aspect technical aspects of practice Technology Job security Advancement in job positions and remuneration respectively

2. Guidelines for self-development in the work performance of support personnel in higher education institutions: the case of the College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin found that personnel should be encouraged to continue their education at all levels by providing scholarships. Support the exchange of knowledge with outside organizations. Support the use of technology that is appropriate for operations. Support the opportunity to learn techniques for working Pay remuneration according to the degree obtained according to policy and law. There is a view of the company that attracts talented people to the organization. Focus on advancement and have a clear hierarchy for reaching management positions.

Keywords: Self-development, Operational aspect, Support personnel, Higher education institution

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น แนวคิดและการดำเนินงานอันเหมาะสมจะช่วยสร้างสรรค์ให้คนมีความรู้ ความสามารถและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หากสังคมใดใช้ทรัพยากรอย่างมีค่าโดยมีการฝึกอบรมและให้การศึกษา ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและคุณธรรมอื่น ๆ จะสามารถผลิตสินค้าและบริการให้แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพและจะเป็นคนที่สร้างแต่ความสุขความเจริญให้แก่สังคม ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์กรทางการศึกษา ขับเคลื่อนให้เป็นไปตามนโยบายได้อย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยคน (Man) เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และคนเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่จึงต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ มีสมรรถนะสูงและให้ความสำคัญต่อจิตใจและอารมณ์ นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญต่อการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานในบริบทต่าง ๆ ตระหนักถึงความเป็นมืออาชีพเพื่อความเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์มหาศาลหากองค์กรสามารถพัฒนาคนและองค์กรให้มีความสุขควบคู่กันไปได้ (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, 2561)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความเป็นสากลเทียบเท่าสถาบันการศึกษาชั้นนำของโลก พัฒนานักศึกษา พัฒนาคณาจารย์และส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการจัดโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับความเจริญก้าวหน้าต่อไป (วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, 2567) จากภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยความมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะทำให้ให้องค์กรสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและเป็นสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมได้รับการยอมรับในระดับโลก ด้วยเหตุนี้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีบทบาทสำคัญไม่น้อยที่จะดำเนินภารกิจตามเป้าหมาย เมื่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเรียนรู้ เทคนิคการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้องค์กรสามารถที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไทยประสบปัญหามากมายและคาดว่าปัญหาเหล่านั้นจะซับซ้อนและรุนแรงขึ้น การแปรรูปหน่วยงานรัฐไปสู่มือเอกชน รวมทั้งความเชื่อที่ว่ากลไกตลาดสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเบ็ดเสร็จ ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงด้านการอุดมศึกษาครั้งใหญ่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สาเหตุดังกล่าวจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีพัฒนาตนเอง เพราะพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้เข้ากับคนอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นตนเองตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องยากและไม่มีความสุข หากตนเองไม่สมัครใจทำเองแล้วการรอให้คนอื่นมาช่วยมักไม่สำเร็จเพราะตนเองขาดความตั้งใจอย่างแน่วแน่ การพัฒนาตนเองไม่ใช่แต่เพียงการทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต การเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระที่เลือกจะทำพฤติกรรมสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง และโสมวลี ชยามฤต (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความปรารถนาของบุคลากรในมิติต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความจงรักภักดีของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยีเป็นเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุขยาวนาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2. แนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 2 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ศาลายาและวิทยาเขตวังไกลกังวล

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงตามพื้นที่และความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ดังตารางที่ 1 นี้ (วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, 2567 : ออนไลน์)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่	กลุ่มตัวอย่าง	รวม (คน)
พื้นที่ศาลายา	บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย - พนักงานวิทยาลัย - ลูกจ้างชั่วคราว	10
วิทยาเขตวังไกลกังวล	บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย - พนักงานวิทยาลัย - ลูกจ้างชั่วคราว	10

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” ได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเป็นรูปแบบของการเล่าเรื่อง วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วนำมาตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งโดยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological Triangulation)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของเอกสารสิ่งพิมพ์ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบข้อปฏิบัติ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมข้อมูลสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ ในการสัมภาษณ์นั้นจะกำหนดประเด็นเป็นรูปแบบของการเล่าเรื่อง ซึ่งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเรื่องและอธิบายประสบการณ์ตามประเด็นที่กำหนดและเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาเรียบเรียงข้อมูลให้ถูกต้องและครบถ้วน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาและสาระสำคัญ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งโดยการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological Triangulation) เพื่อพิจารณาว่าข้อเท็จจริงที่ได้มานั้นสมบูรณ์สามารถนำมาตอบคำถามการวิจัยได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งทำได้โดยการสังเกตควบคู่กับการซักถามผู้ให้ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์แล้ว จะนำข้อมูลดังกล่าวมานำเสนอเป็นข้อความบรรยาย (descriptive)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยรวม

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความต้องการทางด้านการศึกษาต่อ รองลงมาเป็นด้าน

ฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการศึกษาต่อโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และ ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2. ด้านการฝึกอบรมโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามรถยิ่งขึ้น และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ด้านการเรียนรู้โดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ในด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร และต้องการหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ

4. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน / ตำแหน่งโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุน งานทางด้านวิชาการ ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารได้

5. ด้านเทคโนโลยีโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และต้องการศึกษาดูงานด้าน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ และต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการขององค์กร

6. ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงานของท่าน รองลงมา คือ ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ การทำงานในองค์กรนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยมีการส่งเสริมให้เรียนต่อหรือส่งไปอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ในด้านอื่น ๆ และความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

8. ด้านค่าตอบแทนโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ รองลงมา คือ กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยวงานสังสรรค์ประจำปีจัดได้อย่างเหมาะสมและได้รับเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. สนับสนุนในด้านการสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้บุคลากรจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ

5. ควรสอบถามถึงความต้องการด้านเทคโนโลยี เพื่อให้การจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความสอดคล้องตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถให้แต่ละ หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. จัดสรรงบประมาณสวัสดิการให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตของบุคลากร เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม

7. สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย โดยรู้สึกว่าตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน

8. สนับสนุนบุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ (2564) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ชัดเจน มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมในการเรียนรู้ศึกษาดูงานของบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง มีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อปรับ

ตำแหน่ง ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง มีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน การขอรับทุนศึกษาและการเรียนต่อของบุคลากร และ

2. แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีวัลย์ เงินพูลทรัพย์และรัชยา ภักดีจิตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า สิ่งที่จำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ทักษะต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (ในบางงาน) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทั้ง 8 ด้านอย่างละเอียดแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและผู้บริหารควรมีความตระหนัก เห็นความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ ฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อกำหนดนโยบายสำหรับพัฒนาองค์กรให้มีทิศทางเดียวกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์ เพื่อรับทราบถึงคุณภาพของบุคลากรและแนวทางการปรับปรุงงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ใน รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ. (2561). กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แอทโฟร์พริ้นท์.

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. ออนไลน์ (2567). เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2567. จาก https://www.rcim.in.th/

สุรีวัลย์ เงินพูลทรัพย์และรัชยา ภักดีจิตร. (2564). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0. Journal of Administrative and Management Innovation, 9(1), 68-78

โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4 (1).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ. ออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567. จาก https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532

การจัดการวิสาหกิจชุมชนแบบเกษตรสร้างมูลค่า อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี*

COMMUNITY ENTERPRISE MANAGEMENT USING VALUE-CREATING AGRICULTURE, MUEANG DISTRIC UTAI THANI PROVINCE

อัจฉราวรรณ สุขเกิด[1], ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล[2], วิภาวดี ทูปิยะ[3] และ ธันยธร ติณภพ[4]

Ajcharawan Sujkird[1], Pinyapat Nakpibal[2], Wipawadee Tupiya[3] and Thanyathon Tinnaphop[4]

[1-4]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[1-4]Faculty of management science, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Pathum Thani Province, Thailand

Corresponding Author's Email: ajcharawan@vru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบริบทของชุมชน สภาพปัญหา และสถานการณ์ผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี 2. เพื่อศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ประเภทวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ กลุ่มวิสาหกิจที่ทำเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเข้าร่วม จำนวน 8 กลุ่ม ที่อยู่ในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 20 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1. กลุ่มวิสาหกิจมีการบริหารจัดการร่วมกันและมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับสมาชิก และมีการสานสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวิสาหกิจด้วยกัน ในด้านการผลิต การตลาด และถ่ายองค์ความรู้ไปยังชุมชนและเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจที่ใกล้เคียง วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ ใช้การแปรรูปผลิตภัณฑ์เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีปัจจัย 1) ตั้งชื่อแบรนด์ 2) สร้างการตลาด 3) การออกแบบโลโก้ 4) การออกแบบบรรจุภัณฑ์

* Received 2 July 2024; Revised 8 August 2024; Accepted 30 August 2024

คำสำคัญ: การจัดการ, วิสาหกิจชุมชน, เกษตรสร้างมูลค่า

Abstract

The objectives of this research are: 1. To study the community context, problem conditions, and situation of organic agricultural products, Mueang District, Uthai Thani Province. 2. To study the value addition of organic agricultural products, Mueang District, Uthai Thani Province. The research type is a qualitative research study. The population is 8 groups of participating enterprises that produce agriculture or agricultural products in the area of Mueang District, Uthai Thani Province, totaling 20 people. A questionnaire was used to collect data. by interview method

Research results according to objective number 1. Enterprise groups have joint management and benefits are shared among members, and there is a relationship between enterprise groups together. In terms of production, marketing and transferring knowledge to communities and networks of nearby enterprise groups. Objective number 2 found that increasing the value of organic agricultural products Use product transformation into a new product with the factors 1) creating a brand name 2) creating marketing 3) designing a logo 4) designing a package

Keywords: Management, Community Enterprise, Value-Creating Agriculture

บทนำ

วิสาหกิจชุมชนมีการขึ้นทะเบียนและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เพื่อให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการของวิสาหกิจชุมชน (ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน: 2563) ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของการเคลื่อนตัวของระบบความคิดการพึ่งพาตนเองของชุมชน เศรษฐกิจชุมชนเป็นพื้นฐานที่อยู่ในระดับที่ไม่พร้อมจะเข้ามาแข่งขัน

ทางการค้าทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ จึงต้องมีการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การช่วยเหลือ พัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการในรูปแบบของวิสาหกิจที่ส่งผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความพร้อมและเข้มแข็งเพื่อสร้างงานและสร้างรายได้ในชุมชน

วิสาหกิจชุมชนเป็นรูปแบบหนึ่งของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการมส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ที่มีเป้าหมายเรื่องการลงทุน แรงงาน ความสำเร็จที่มุ่งแสวงหาผลกำไรเป็นหลัก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560) ในขณะที่วิสาหกิจชุมชนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับอาชีพและเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายแต่เชื่อมโยงและเกื้อกูลกันในกิจกรรมการผลิตและบริการ

ปัญหาพื้นฐานของวิสาหกิจจะเป็นเรื่องผลผลิต มีการผลิตขั้นพื้นฐานเพื่อให้สินค้าเพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ในขณะที่การจะประกอบวิสาหกิจให้ประสบความสำเร็จจะต้องคำนึงถึงการสร้างสรรค์ผลผลิต โดยใช้วัตถุดิบทรัพยากรและภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน เป็นการประกอบการร่วมกันของชุมชน เรียนรู้การบริหารจัดการตลาด บริหารจัดการสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและจัดสรรผลประโยชน์และคืนกำไรสู่สังคม การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เพราะเป็นการพัฒนาระบบการจัดการชุมชนเพื่อสร้างขีดความสามารถในชุมชนอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน (นุชนาถ ทับครุฑ, 2563)

ความสำคัญของการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร คือ การนำผลผลิตทางการเกษตรมาแปรสภาพจากเดิมโดยใช้กระบวนการผลิตที่ไม่ซับซ้อน (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2566) ทำให้สินค้ามีราคาและมูลค่ามากกว่าที่เป็น สามารถลดปัญหาผลผลิตที่ล้นตลาดหรือผลผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน การสร้างมูลค่าเพิ่มจากสินค้าเกษตรไปสู่การแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร เช่น การแปรรูป การเก็บรักษา การส่งมอบ รวมถึงผลพลอยได้ระหว่างการผลิต ดังนั้นการพัฒนาสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก สินค้าเกษตรที่เคยได้รับความนิยมอาจไม่ตอบโจทย์วิถีชีวิตคนรุ่นใหม่ หากไม่มีการพัฒนาสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภคแล้วอาจส่งผลต่อการขยายตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของภาคการเกษตรที่สามารถนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า จึงมีการนำผลผลิตจากการเกษตรมาพัฒนาต่อยอด โดยใช้นวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

สินค้าเพื่อให้ได้มาตรฐานและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต สามารถสร้างรายได้ให้กับกลุ่มวิสาหกิจ โดยนำองค์ความรู้ของกลุ่มวิสาหกิจที่มีอยู่มาต่อยอดกับการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ เพื่อพัฒนากลุ่มวิสาหกิจให้เกิดความยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทของชุมชน สภาพปัญหา และสถานการณ์ผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการวิสาหกิจชุมชนแบบเกษตรสร้างมูลค่า อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ที่ประกอบวิสาหกิจทางด้านเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ได้แก่ วิสาหกิจบ้านสวนลูกแชมป์ วิสาหกิจไม้กวาดบ้านตานาด วิสาหกิจน้ำพริกบ้านเนินม่วง วิสาหกิจชุมชนสวนเกษตรชัยทวีโชค วิสาหกิจกลุ่มน้ำพริกบ้านเกาะลูกมอญ วิสาหกิจชุมชนวงเดือนพารวย วิสาหกิจชุมชนบ้านป่าสะแก และวิสาหกิจกลุ่มปลาแรดท่าซุง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 20 คน (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) สร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์และแนวคิดที่การวิจัยต้องการศึกษา โดยคำถามสามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการสัมภาษณ์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ อันจะช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างราบรื่น และที่สำคัญ คือ จะทำให้ผู้ให้ข้อมูล ถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเป็นจริงมากที่สุด

1) การกำหนดกรอบความคิดและประเด็นรายการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องมีประเด็นการสนทนา การบริหารจัดการวิสาหกิจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ภัณฑ์ ปัญหาการประกอบกิจการและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาตลอดจนถูกต้องของภาษาในการสื่อความหมาย

2) นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้จริง นอกเหนือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการสำรวจและการสัมภาษณ์ จากเครื่องมือที่สร้างขึ้น และรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่จัดทำไว้

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation method) ด้วยการรวบรวมวิธีการใช้ผู้สังเกต (observer) ทฤษฎี (theory) วิธีการ (methods) และข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical material) จากผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ผลไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวแทนวิสาหกิจทั้ง 8 กลุ่ม ร่วมนัดหมายการทำกิจกรรม เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อหารูปแบบการจัดการที่เหมาะสม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Dialogue) ระหว่างกลุ่มวิสาหกิจกับนักวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำเร็จ ได้มีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพที่จะทำให้ผู้วิจัยเกิดความเชื่อมั่น หากพบข้อบกพร่องในเครื่องมือ จะต้องมีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แล้วเสร็จ ก่อนนำไปใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการศึกษา สรุปผลการศึกษาเชิงพรรณนาแต่ละประเด็นที่ศึกษา สังเคราะห์ข้อมูลภายใต้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาบริบทของชุมชน สภาพปัญหา และสถานการณ์ผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า

บริบทของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ทั้ง 8 กลุ่ม มีอายุเฉลี่ย 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี สมาชิกกลุ่มมีประมาณ 10 – 15 คน ระยะเวลาจัดตั้ง 6 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ ปลาแรด เกษตรอินทรีย์ และขนมไทย ระบบการเงินมาจากการขายผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการให้องค์ความรู้

การบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจทั้ง 8 กลุ่ม พบว่า สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการ มีการแต่งตั้งประธาน รองประธาน เลขานุการกลุ่ม มีการบริหารจัดการทุนและผลประโยชน์แก่สมาชิกกลุ่ม สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในทุกด้าน เช่น การผลิต การตลาด การเงิน

ผลผลิตทางการเกษตรของกลุ่ม คือ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากปลาแรด คือ น้ำพริกปลาแรด ปลาแรดแดดเดียว ผลผลิตจากผักและผลไม้ คือ การทำกล้วยทอด การทำชาตะไคร้ ปอเปี๊ยะทอด ผลผลิตจากข้าว คือ การทำผงข้าวงอก

การส่งเสริมและกิจกรรมทางการตลาด และการประชาสัมพันธ์ จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มวิสาหกิจทั้ง 8 กลุ่ม พบว่า มีการทำโปรโมชั่นสินค้าของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจ ทำการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐาน และเข้าร่วมเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งของภาครับและเอกชน เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับผู้บริโภค ทำกิจกรรมทางการตลาดผ่านช่องทางหน้าร้านของกลุ่มตนเอกง ทำการขายผ่านเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ เช่น เข้าร่วมการจัดแสดงสินค้าของพาณิชย์จังหวัดอุทัยธานี, กิจกรรมสินค้าดี สินค้าเด่น ในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี, ตลาดเทสบาล, ตลาดเชษฐศิลป์ อำเภอเมือง อุทัยธานี เป็นต้น ส่วนของการประชาสัมพันธ์สินค้าของกลุ่ม มีทั้ง Facebook ของกลุ่ม, Facebook ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุทัยธานี และ Facebook การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดอุทัยธานี (ททท.)

ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงาน พบว่า ปัญหาที่พบประจำคือ การขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง ส่งผลกระทบต่อการเลี้ยงปลาในกระชัง ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน ส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำไม่มีความแน่นอนในบางฤดูกาล

และบางครั้งสินค้าล้นตลาดด้วย ปัญหาแรงงานที่เป็นแรงงานผู้สูงอายุ ปัญหาผลิตภัณฑ์ชุมชน พบว่า สินค้ามีมาตรฐานไม่คงที่ ขาดทักษะการพัฒนาสินค้า รวมถึงการสร้างตราสินค้า

2. ผลการศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า

กลุ่มวิสาหกิจมีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ แต่ยังขาดการสร้างภาพลักษณ์ผลิตภัณฑ์และตราสินค้า ผู้วิจัยจึงให้องค์ความรู้ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นโดยนำวัตถุดิบที่กลุ่มวิสาหกิจมีอยู่มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น ปลาแรดเส้น ชาตะไคร้ ปอเปี๊ยะกล้วย ให้กับวิสาหกิจ โดยนำเครื่องตู้อบพลังงานแสงอาทิตย์ รุ่นหลังเต่า เป็นการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านพลังงานทดแทนพลังงานจากแสงอาทิตย์ ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์การเกษตรให้กับกลุ่มวิสาหกิจ 2 กลุ่ม ที่มีความประสงค์จะพัฒนาตราสินค้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ดังนี้

กลุ่มวิสาหกิจบ้านเกาะลูกมอญ ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ปลาแรด: ปลาเส้นปรุงรส เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ให้กับกลุ่ม กลุ่มวิสาหกิจบ้านเกาะลูกมอญ เป็นเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาแรดลุ่มน้ำสะแกกรังอุทัยธานี (GI) เป็นผลิตภัณฑ์ปลาแรดปรุงรสที่สามารถยืดอายุผลิตภัณฑ์ได้นานขึ้นจากเดิม




ภาพที่ 1 ปลาเส้นปรุงรส

กลุ่มวิสาหกิจน้ำพริกบ้านเนินม่วง ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์: ชาสมุนไพรตะไคร้ใบเตยหอม และปอเปี๊ยะสอดไส้ทอดกรอบ เป็นการแปรรูปอาหารโดยนำแผ่นปอเปี๊ยะสด/แผ่นปอเปี๊ยะแช่แข็งมาม้วนหรือพับเพื่อห่อหุ้มไส้ กลุ่มเกษตรกรนี้มีการผลิตผักและผลไม้ที่เป็นเกษตรอินทรีย์ มีหน้าร้านเป็นของตนเองและมีการรวมกลุ่มกันของกลุ่มผู้สูงอายุเป็นหลัก สามารถขายสินค้าได้เพิ่มขึ้น และเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าได้สูงขึ้นจนเป็นที่สนใจของกลุ่มผู้บริโภค

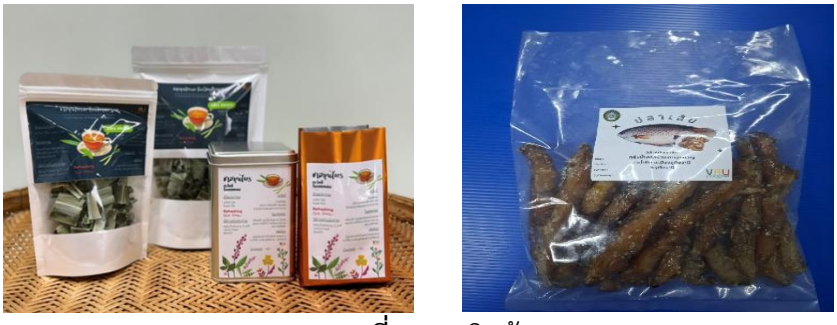


ภาพที่ 2 ชาตะไคร้



ภาพที่ 3 ปอเปี๊ยะสอดไส้ทอดกรอบ

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้ได้บรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และตราสินค้าด้วย



ภาพที่ 4 ตราสินค้า

ที่มา : ผู้วิจัย

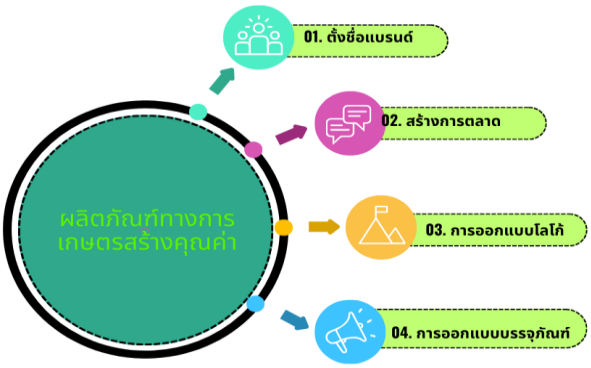
อภิปรายผล

1. การศึกษาบริบทของชุมชน สภาพปัญหา และสถานการณ์ผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เป็นพื้นที่สภาพราบเชิงเขา ดินเป็นดินเหนียวปนทราย ระบายน้ำได้ดี มีความอุดมสมบูรณ์และมีความหลากหลายธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และโบราณคดี สินค้าที่ระลึกประเภทหัตถกรรมและอาหารแห้ง เช่น ข้าวเกรียบปลา ผลไม้ ผ้าทอ เครื่องจักรสาน ข้าว และส่วนใหญ่เป็นเกษตรอินทรีย์ สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ทั้ง 8 กลุ่ม มีอายุเฉลี่ย 50 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ ปลาแรด เกษตรอินทรีย์ และขนมไทย กลุ่มวิสาหกิจมีการบริหารจัดการร่วมกันและมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับสมาชิก นอกจากนี้มีการสานสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวิสาหกิจด้วยกัน ในด้านการผลิต การตลาด และถ่ายองค์ความรู้ไปยังชุมชนและเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจที่ใกล้เคียง สอดคล้องกับ สมชาย น้อยฉ่ำ และคณะ (2561) การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเป็นกระบวนการในชุมชน การผลิต การเงิน และการตลาด สอดคล้องกับ สลิลรดา รัตน์พลที (2566) การพัฒนาต้นแบบวิสาหกิจชุมชนผลิตภัณฑ์ไปสู่ระบบจะสามารถลดการดำเนินงานและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเป็นระบบ

2. การศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า กลุ่มวิสาหกิจมีการเลี้ยงปลาแรด GI ปลูกข้าว และผักที่เป็นเกษตรอินทรีย์ ทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้องการแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น จึงมีการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ คือ ปลาแรดเส้นปรุงรส ปอเปี๊ยะทอด และชาตะไคร้หอม มีการพัฒนาตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ ส่งผลให้มีการยืดอายุของผลิตภัณฑ์ได้นานขึ้นรวมทั้งสามารถจัดเก็บสินค้าได้นานและตั้งราคาได้สูงขึ้นจากเดิม สอดคล้องกับ สุตาภัทร คงเกิด และคณะ (2565) อธิบายว่า การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปทำให้ผู้บริโภคมีความพึงพอใจผลิตภัณฑ์ใหม่มากกว่าเดิม สอดคล้องกับ ชมภูนุช หุ่นนาค และคณะ (2563) อธิบายแนวทางการจัดการวิสาหกิจชุมชนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ประกอบด้วย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ สร้างมาตรฐานผลิตภัณฑ์ พัฒนาบรรจุภัณฑ์ พัฒนาตราสัญลักษณ์ และพัฒนาระบบโปรแกรมที่สามารถเชื่อมโยงการผลิตและการขายได้ทั้งระบบ

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการวิสาหกิจชุมชนแบบเกษตรสร้างมูลค่า อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เป็นการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างมูลค่าสินค้าเกษตรให้กับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจ โดยใช้แนวทางการเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูป ดังนี้ 1) ตั้งชื่อแบรนด์ 2) สร้างการตลาด 3) การออกแบบโลโก้ 4) การออกแบบบรรจุภัณฑ์ ทั้ง 4 ปัจจัย ส่งผลทำให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปมากขึ้น



ภาพที่ 5 โมเดลในการสร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์การเกษตร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การจัดการวิสาหกิจชุมชนแบบเกษตรสร้างมูลค่า อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี มีการศึกษาบริบทของกลุ่มวิสาหกิจ หน้าที่และการแบ่งงานกันทำของกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสามารถสร้างมูลค่าสินค้าการเกษตรได้ ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคได้ แต่กลุ่มวิสาหกิจต้องรักษามาตรฐานการผลิตให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภคได้อย่างยั่งยืน 1.2 การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์อาจวัดได้หลายอย่าง เช่น ยอดขาย หรือการรับรู้ของผู้บริโภคเป็นต้น 1.3 กลุ่มวิสาหกิจต้องมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เหมาะกับผลผลิต

ของกลุ่ม การแปรรูปผลิตภัณฑ์อาจเหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจที่ผลิตอาหาร **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบ คือ การแปรรูปอาจเหมาะเพียงอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือยอดการสั่งซื้อไม่เทียบเท่าอุตสาหกรรมระดับประเทศ จึงต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับกลุ่มวิสาหกิจ และกรมส่งเสริมการเกษตรควรให้คำแนะนำสินค้าที่เป็นอาหารคาวและอาหารหวาน เพื่อสามารถพัฒนาไปสู่ระดับอุตสาหกรรมได้เช่นกัน

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบคุณการได้รับทุนอุดหนุนโครงการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี (สัญญาเลขที่ VRU - FF 67/ 006) ทุนสนับสนุนวิจัยจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) : งบประมาณด้าน ววน. ประเภท Fundamental Fund ประจำปีงบประมาณ 2567

เอกสารอ้างอิง

กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2566). กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน. กรมส่งเสริมการเกษตร.

กลุ่มพัฒนาเกษตรกร. (2565). แนวทางการส่งเสริมเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรในกลุ่มเกษตรกร. กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร.

ชมภูนุช หุ่นนาค และคณะ. (2563). แนวทางการจัดการวิสาหกิจชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์สาธิตการเกษตรร้านค้าชุมชน ตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค. วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน, 13(2), 21-53.

ณัฐพนธ์ สกุลพงษ์. (2565). รูปแบบการดำเนินงานของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและการพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ทรัพย์ อมรภิญโญ. (2564). การสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์จากวัสดุท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม กลุ่มจักสานชุมชนบ้านไชยา หมู่ 4 อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 13(3), 88-101.

นุชนาถ ทับครุฑ และคณะ. (2563). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดตรังเพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จ. วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

เบญจวรรณ ใสหวาน และคณะ. (2562). การจัดการความรู้เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์ชุมชนสำหรับวิสาหกิจชุมชน. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11(2), 137-147.

ปิยพงษ์ ยงเพชร และคณะ. (2564). การมองการณ์ไกลเพื่อการจัดการชุมชนต้นแบบด้านพลังงานทดแทนอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน [การนำเสนอบทความ]. การประชุมเชิงปฏิบัติการนานาชาติ (เสมือนจริง) ครั้งที่ 7 เรื่อง UI Green Metric World University Rankings (IWGM 2021), University Putra Malaysia.

วริศรา คลังนุ่ม. (2562). การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลูกผักและผลไม้ปลอดสารพิษดอกบัว ตำบลบ้านตุ่น อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. ใน วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค.

สมชาย น้อยฉ่ำ และคณะ. (2561). การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารเกษมบัณฑิต, 19(ฉบับพเศษ), 130-139.

สลิลรดา รัตน์พลที. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนเพื่อความยั่งยืนตำบลซับมะกรูด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 1(2), 37-51.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). แผนการส่งเสริม SME ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564).กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2566). การพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชน เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานราก. กองนโยบายและยุทธศาสตร์การค้าสินค้าเกษตร กระทรวงพาณิชย์.

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2552). ความหมายของวิสาหกิจชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเกษตร.

สัญญาศรณ์ สวัสดิไธสง และคณะ. (2562). สภาพปัญหา ความต้องการคุณภาพชีวิต และรปูแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การผลิตและการสร้างมูลค่าสินค้าเกษตรของวิสาหกิจชุมชน. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(2), 230-240.

สุตาภัทร คงเกิด และคณะ. (2565). การพัฒนาขีดความสามารถของผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(49), 71-88.

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู*

THE DEVELOPMENT OF FLIPPED CLASSROOM LEARNING MANAGEMENT WITH THE SOCIAL MEDIA FOR STUDENT TEACHERS

วิเชษฐ์ นันทะศรี[1] และ อัจฉรา นันทะศรี[2]

Wiches Nuntasri[1] and Achara Nuntasri [2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

[1-2] Loei Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: wiches.nun@lru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู และ 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 29 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินคุณภาพการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ มีค่าเท่ากับ 84.83/83.97 และประสิทธิผลเท่ากับ 0.74 และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้, ห้องเรียนกลับด้าน, สื่อสังคมออนไลน์

---

* Received 11 July 2024; Revised 13 July 2024; Accepted 24 August 2024

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the efficiency and effectiveness of the flipped classroom learning management with the social media for students teachers, and 2) to compare learning achievement of students who learned by the flipped classroom learning management with the social media. The study sample group, as defined by the random cluster sampling method, consisted of 29 first-year students in the Faculty of Education at Loei Rajabhat University. The research instruments were the quality assessment of the learning management plans, the assessment of quality on the flipped classroom learning management with the social media and the learning achievement test. The statistics that were employed for this study included mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed as follows: 1) the efficiency of the flipped classroom learning management with the social media was equal to 84.83/83.97 and the effectiveness was equal to 0.74, and 2) the learning achievements of students between before and after learning were significantly different at the .05 level.

Keywords: Learning Management, Flipped Classroom, Social Media

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แต่จากการจัดการเรียนการสอนในรายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาผู้วิจัย พบว่า 1) ผู้เรียนบางคนขาดแรงจูงใจในการเรียน 2) เวลาในการเรียนจำกัด ผู้สอนไม่สามารถอธิบายเนื้อหาให้ทุกคนเข้าใจพร้อมกันได้ในเวลาจำกัด ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและ

นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนในการแสวงหาความรู้และฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากการศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีพบว่า การเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Learning) ที่มีแนวคิดสำคัญว่า “เรียนที่บ้าน-ทำการบ้านที่โรงเรียน” (Bergmann and Sams, 2012) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยกระดับคุณค่าของความเป็นครู คือ ครู ไม่สอนแบบถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์โดยตรง แต่ถ่ายทอดผ่านวิดีทัศน์สั้น ๆ 15-20 นาที ให้ผู้เรียนไปเรียนสาระความรู้ที่บ้าน ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่เรียนช้า จะดูซ้ำหลายครั้งก็ได้ และในชั้นเรียนผู้เรียนจะได้โจทย์หรือกิจกรรมเพื่อฝึกการใช้ความรู้นั้น เกิดกระบวนการเรียนรู้โดยลงมือทำ (Learning by Doing) ที่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ลึกและรู้จริง (วิจารณ์ พานิช, 2556) โดยในงานวิจัยนี้ยังได้นำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนนอกชั้นเรียน สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นกลุ่มของแอพพลิเคชั่นบนอินเทอร์เน็ตที่สนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลของผู้เรียน สามารถสร้างชุมชนออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ในประเด็นหรือปัญหาที่กำหนดและสรุปการอภิปรายร่วมกันได้ (วรรนิสา หนูช่วย และประกอบ กรณีกิจ, 2562) ซึ่งสื่อสังคมออนไลน์ที่นำมาใช้ ได้แก่ เฟสบุ๊ค (Facebook) ยูทูป (YouTube) แพดเลท (Padlet) โดยเฟสบุ๊ค (Facebook) นำมาใช้เพื่อเป็นช่องทางเชื่อมต่อระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ใช้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การนัดหมายส่งงาน การมอบหมายให้ศึกษาเนื้อหาล่วงหน้า เป็นต้น ส่วนยูทูป (YouTube) ใช้สำหรับนำเสนอวิดีโอการสอนออนไลน์ และแพดเลท (Padlet) ใช้สำหรับให้ผู้เรียนเขียนอภิปรายผลการเรียนรู้ร่วมกันทั้งชั้นเรียน โดยที่ผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้ทุกที่ ทุกเวลา เป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน จึงส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น (รุ่งอรุณ พรเจริญ และทรงสิริ วิชิรานนท์, 2563)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู เพราะจะสามารถช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการเรียน และส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ มีค่าสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งดำเนินการวิจัยตามแผนการทดลองแบบ one group pretest posttest design โดยการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่ลงทะเบียนเรียนวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ ในภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 269 คน จากทั้งหมด 10 หมู่เรียน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่ลงทะเบียนเรียนวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ ในภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 หมู่เรียน รวม 29 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้แบบประเมินคุณภาพการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้วิธีการพัฒนาตามรูปแบบ ADDIE model (Muruganantham, G., 2015) โดยมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

3.1 ขั้นที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหาตามแผนการเรียนรู้ ในรายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการศึกษา

2. วิเคราะห์แบบทดสอบที่ใช้ เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย 4 ตัวเลือก

3. วิเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, YouTube, Padlet, Google Site, Google Forms, Google Drive, Google Docs, Google sheet

3.2 ขั้นที่ 2 ขั้นการออกแบบ (Design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ รูปแบบการประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบของแผนในด้านต่าง ๆ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผล ซึ่งครอบคลุมเนื้อหารายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการศึกษา

2. ออกแบบการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. ออกแบบวิดีโอการสอน เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการศึกษา

4. ออกแบบใบประเมินคุณภาพการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ด้านเนื้อหาและด้านเทคนิคและวิธีการ

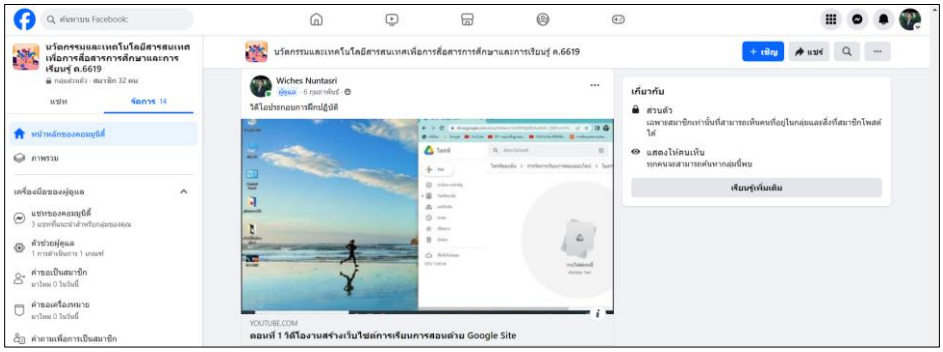
5. ออกแบบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการพัฒนา (Development) ผู้วิจัยได้ ดำเนินการดังนี้

1. นำเสนอแผนการเรียนรู้ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการเรียนรู้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ โดยผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (*M*=4.61, *SD*=0.58)

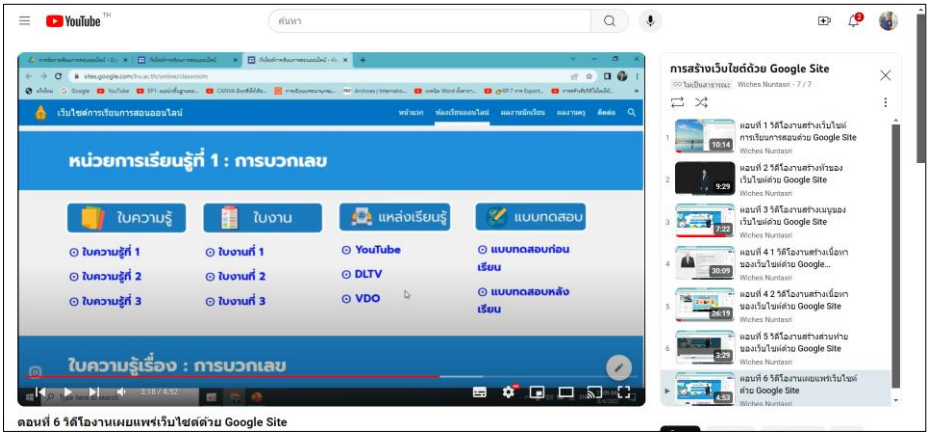
2. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งผลประเมินพบว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.32-0.74 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.25-0.78 ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบทดสอบ

3. ผู้วิจัยสร้างห้องเรียนออนไลน์ผ่าน Facebook เพื่อใช้ในการนัดหมายการมอบหมายงานให้ศึกษาเนื้อหาล่วงหน้า และการส่งงาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หน้าห้องเรียนออนไลน์ผ่าน Facebook

4. ผู้วิจัยพัฒนาวิดีโอการสอน เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย 1. สร้างเว็บไซต์การเรียนการสอนด้วย Google Site 2. การสร้างหัวของเว็บไซต์ 3. การสร้างเมนูของเว็บไซต์ 4. การสร้างเนื้อหาเว็บไซต์ 5. การสร้างส่วนท้ายของเว็บไซต์ และ 6. การเผยแพร่เว็บไซต์ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 วิดีโอการสอน เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการศึกษา

3.4 ขั้นตอนที่ 4 การนำไปทดลองใช้ (Implementation) ดำเนินการดังนี้

1. การทดลองใช้ในขั้นแอลฟา (Alpha stage) ผู้วิจัยทำการทดสอบการทำงานในโมดูลต่าง ๆ ของการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ สามารถทำงานได้ตรงตามที่ได้ออกแบบไว้หรือไม่ โดยทำการทดสอบซ้ำหลาย ๆ ครั้ง เพื่อหาข้อผิดพลาด และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดสอบในขั้นตอนถัดไป

2. ทดสอบใช้ขั้นเบต้า (Beta stage) ดำเนินการนำการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ไปใช้กับผู้เรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน เพื่อปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้น ก่อนนำไปใช้จริง

3.5 ขั้นตอนที่ 5 ขั้นการประเมินผล (Evaluation) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินด้านเนื้อหาและด้านเทคนิคและวิธีการ ด้านละ 3 ท่าน พบว่าด้านเนื้อหา (M=4.63, SD=0.47) และด้านเทคนิค (M=4.56, SD=0.54) จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การดำเนินการทดลองด้วยกระบวนการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

4.1 การปฐมนิเทศผู้เรียน เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนด้านวิธีการเรียนการสอน การทำกิจกรรม และการฝึกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการใช้งานได้อย่างไม่ติดขัด

4.2 กำหนดให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียนผ่าน Google Form เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

4.3 ผู้สอนมอบหมายงานให้ศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าผ่าน Facebook

4.4 ผู้เรียนศึกษาวิดีโอการสอน เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการศึกษาผ่าน YouTube

4.5 ผู้เรียนเขียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้นอกชั้นเรียนผ่าน Google Docs

4.6 ร่วมกันอภิปรายและสรุปสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ไปศึกษานอกชั้นเรียนก่อนการปฏิบัติงานผ่าน Padlet

4.7 ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการสร้างเว็บไซต์เพื่อการศึกษาตามใบสั่งงาน

4.8 ผู้เรียนเขียนสรุปสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงานในชั้นเรียนผ่าน Google Docs

4.9 กำหนดให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียนผ่าน Google Form เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียนกลุ่มตัวอย่าง เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) ค่าความยาก (Difficulty index) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาประสิทธิภาพ E1/E2 การหาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.I.) การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบที t-test (Dependent Samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู

1.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

คะแนนสอบ	*n*	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ประสิทธิภาพ
คะแนนระหว่างเรียน (E_1)	29	30	25.45	84.83	84.83/83.97
คะแนนหลัง (E_2)	29	20	16.79	83.97	

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนประสิทธิภาพของกระบวน (E1) เท่ากับ 84.83 และคะแนนประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 83.97 ดังนั้นประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

จำนวนผู้เรียน	คะแนนเต็ม	ผลรวมคะแนนทดสอบก่อนเรียน	ผลรวมคะแนนทดสอบหลังเรียน	ค่าดัชนีประสิทธิผล
29	20	225	487	0.74

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลรวมคะแนนทดสอบก่อนเรียนเท่ากับ 225 คะแนน ผลรวมคะแนนทดสอบหลังเรียนเท่ากับ 487 คะแนน ได้ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เท่ากับ 0.74 หมายความว่า ผู้เรียน 29 คน ที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ มีความก้าวหน้าทางการเรียนร้อยละ 74

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	*M*	*SD*	t	p
ก่อนเรียน	29	20	7.76	1.48	26.42	<.005
หลังเรียน	29	20	16.79	1.01		

*p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 84.83/83.97 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 และประสิทธิผลเท่ากับ 0.74 แสดงว่า การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สามารถส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดี เนื่องจากการเรียนรู้วิธีนี้ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีการออกแบบและพัฒนาตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้เนื้อหามากยิ่งขึ้น และกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนคอยให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนเมื่อพบปัญหา พร้อมทั้งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อนได้ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาอย่างท่องแท้ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุรสา พรหมทา และสมชาย วงศา (2561) ที่ศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับบทเรียนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ รายวิชาความเป็นครู พบว่า การสร้างสื่อการเรียนการสอนตามขั้นตอนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสนใจเรียนรู้ สามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น มีการประเมินจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ โดยการส่งและตรวจงานใน

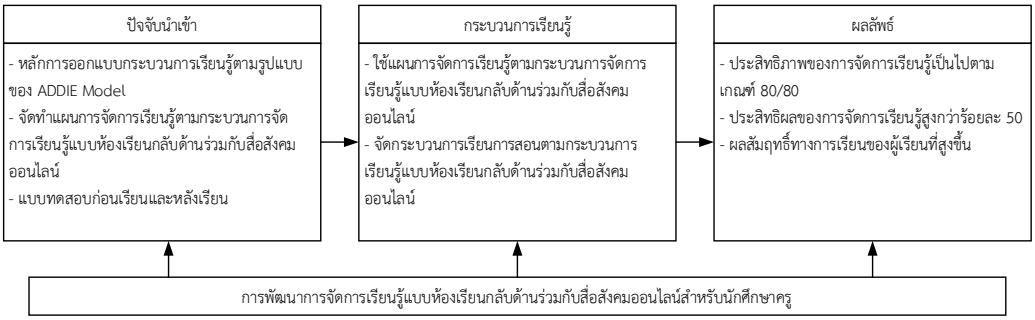
บทเรียนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเท่ากับ 84.75/89.07 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และดัชนีประสิทธิผล มีค่าเท่ากับ 0.72 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี คำภาบุตร์ และอรัญ ซุยกระเดื่อง (2566) ที่ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนคอยให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาที่ได้รับมอบหมายในแต่ละชั่วโมงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพเท่ากับ 85.63/82.37 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และดัชนีประสิทธิผล มีค่าเท่ากับ 0.69

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ โดยเปรียบเทียบผลการเรียนก่อนและหลังเรียน มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียน 7.76 และหลังเรียน 16.79 ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านผู้เรียนจะได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่ผู้เรียนคุ้นเคย โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในทุกที่ ทุกเวลาที่ต้องการ และสามารถทบทวนเนื้อหาซ้ำได้ตามศักยภาพของตนเองเท่าที่ต้องการ ซึ่งจะเพิ่มความสนใจของผู้เรียนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น และในชั้นเรียนผู้เรียนจะมีเวลาในการฝึกปฏิบัติจากการลงมือทำมากขึ้นจึงทำให้ผู้เรียนรู้ลึกและรู้จริง ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ เชื้อวงศ์ และสุกัญญา ทองแห้ว (2565) ที่ศึกษาการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านในรายวิชาการผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์เบื้องต้นของนักศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการศึกษาแบบห้องเรียนกลับด้าน ทำให้นักศึกษาและผู้สอนมีกระบวนการใช้การสอนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาทบทวนเนื้อหาสร้างแรงจูงใจระหว่างเรียน ได้รับประสบการณ์ตรง มีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนและสามารถทำผลงานได้ดีขึ้นเนื่องจากเวลาในชั่วโมงเรียนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการเรียนด้วยการปฏิบัติจริง จึงทำให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang et al., (2021) ได้ศึกษาผลของห้องเรียนกลับด้านต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อสำรวจผลของห้องเรียนกลับด้านต่อ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ห้องเรียนกลับด้านส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา นอกจากนั้นยังส่งผลดีต่อการปฏิบัติมากกว่าความรู้เชิงทฤษฎี และมีนัยสำคัญทางสถิติต่อชั้นเรียนขนาดกลาง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครู ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากหลักการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบของ ADDIE Model การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีการประเมินกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนสำหรับพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนให้สูงขึ้นกว่าก่อนเรียน ดังแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ที่ได้รับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษาครูทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้เนื้อหามากยิ่งขึ้น และมีเวลาในการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนมากขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนดีขึ้น ดังนั้น ผลจากการวิจัยนี้จึงเหมาะที่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในรายวิชา อื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้สอนต้องมีการสำรวจความพร้อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของผู้เรียนมีความพร้อมหรือไม่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเทคนิคและวิธีการสอนอื่น ๆ ที่จะนำมาใช้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กานต์ เชื้อวงศ์ และสุกัญญา ทองแห้ว. (2565). การเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านในรายวิชาการผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์เบื้องต้นของนักศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(6), 125-138.

ขวัญฤดี คำภาบุตร์ และอรัญ ซุยกระเดื่อง. (2566). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(4), 98-108.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2566). ระบบบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2567 จาก https://reg.lru.ac.th/registrar/class_info_2.asp

รุ่งอรุณ พรเจริญ และทรงสิริ วิชิรานนท์. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 10(2), 62-72.

วรรนิสา หนูช่วย และประกอบ กรณีกิจ. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยสื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมการรู้สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 12(1), 1456-1470.

วิจารณ์ พานิช. (2556). ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง. กรุงเทพมหานคร : เอสอาร์พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อุรสา พรหมทา และสมชาย วงศา. (2561). ผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับบทเรียนเครือข่ายสังคมออนไลน์ รายวิชาความเป็นครู. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 8(3), 34-42.

Bergmann, J., & Sams, A. (2012). Why flipped classrooms are here to stay. Education Week, 45(2), 17-41.

Muruganantham, G. (2015). Developing of E-content package by using ADDIE model. International Journal of Applied Research, 1(3), 52-54.

Zhang, Q., Cheung, E. S. T., & Cheung, C. S. T. (2021). The Impact of Flipped Classroom on College Students' Academic Performance: A Meta-Analysis Based on 20 Experimental Studies. Science Insights Education Frontiers, 8(2), 1059-1080.

รูปแบบธนาคารเวลาที่เหมาะสมกับประเทศไทย*

SUSTAINABLE BANKING MODEL FOR THAILAND

ยุรดารินทร์ ยศวัฒน์ชัยชาญ[1] และ ชาญชัย จิวจินดา[2]

Yuradarin Yotsawatchaichan[1] and Chanchai Jewjinda[2]

[1-2]วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

[1-2]College of Leadership and Social Innovation, Rangsit University, Thailand

Corresponding author E-mail: cliochaichan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์และเข้าใจกลไกของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย และ 3) เพื่อสร้างแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการเลือกแบบเจาะจง การสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงด้วยบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ธนาคารเวลา เป็นระบบแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยแทนที่เงินด้วยหน่วยเวลา กิจกรรมที่สามารถแลกเปลี่ยนได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ช่วยดูแลผู้สูงอายุ สอนหนังสือ สอนทักษะต่างๆ เป็นต้น สมาชิกสามารถสะสมเวลาจากการช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อสะสมครบตามที่กำหนดแล้ว ก็สามารถเบิกถอนเวลาเพื่อรับบริการจากผู้อื่นได้ กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยประกอบด้วย 2 ระดับ คือ ระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ รูปแบบการดำเนินงานของธนาคารเวลาเอง เช่น รูปแบบการตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม งบประมาณไม่เพียงพอ สถานที่ตั้งไม่สะดวก การนับเวลาในการทำธุรกรรมไม่ชัดเจน การบันทึกเวลาไม่ถูกต้อง และวิธีการติดตามและประเมินผลในระดับกิจกรรมยังไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ทัศนคติของ

* Received 5 July 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 30 August 2024

ประชาชนที่มีต่อธนาคารเวลายังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย 3) การพัฒนาธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทยควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ธนาคารเวลาสามารถเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ธนาคารเวลา; รูปแบบการดำเนินการ; ประเทศไทย

Abstract

The objectives of this research were 1) to analyze and understand the mechanisms of time banking operations in Thailand, 2) to study problems and obstacles in operating time banks in Thailand and 3) to construct guidelines and recommendations to develop a sustainable time banking model for Thailand. This research employed a qualitative method by creating an in-depth interview. The samples were selected using purposive sampling as well as reference sampling of 20 people and experts (Snowball Sampling). Content analysis was used to analyze the data.

The research results revealed that: 1) time banking is a system of mutual assistance exchange by replacing money with units of time. The activities can be exchanged in various forms, such as taking care of the elderly, teaching, training various skills, etc. Members can accumulate time by helping others. When the required amount of time has been accumulated, they can withdraw time units to receive services from others. The time bank supervision mechanism in Thailand consists of two levels including the local level and the national level. 2) Additionally, the problems and obstacles in operating time banks in Thailand were caused by internal and external factors. Internal factors included the operating style of the time bank itself, such as unfair compensation patterns, insufficient budgets, inconvenient locations, insufficient budgets, inconvenient locations, unclear time tracking during transactions, inaccurate time recording, unclear terms

and limitations on time usage etc. and ineffective methods for monitoring and evaluating activity levels. As for external factors, people's attitudes towards time banks were not yet widely accepted. 3) Finally, the development of a sustainable time bank for Thailand should take into consideration various factors that cover economic, social and environmental aspects so that a time bank can be a genuine tool for social and community development.

Keywords: Time Bank; Operating Model; Thailand

บทนำ

ธนาคารเวลา (Time Bank) เป็นรูปแบบกิจกรรมทางสังคมที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนหรือสังคมช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ หรือบริการขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักคิดที่ว่าทุกคนมีเวลาเท่าเทียมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมโดยรวม แนวคิดเรื่องธนาคารเวลามีที่มาจากสหรัฐอเมริกาในทศวรรษ 1980 โดยเอดการ์คาห์น (Edgar Cahn) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งธนาคารเวลาของสหรัฐอเมริกาขึ้นในปี 1995 เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งธนาคารเวลาทั่วประเทศ แนวคิดของธนาคารเวลามุ่งเน้นไปที่ “กฎทอง” (Golden Rule) ของธนาคารเวลา คือ ทุกชั่วโมงของการกระทำมีค่าที่เท่ากัน โดยการช่วยเหลือของกิจกรรม 1 ชั่วโมงจะได้รับ 1 คะแนนเท่าๆ กัน ประเทศไทยเริ่มมีแนวคิดเรื่องธนาคารเวลามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มนำร่องโครงการธนาคารเวลาในชุมชนเพื่อผู้สูงอายุที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 กรมกิจการผู้สูงอายุได้สนับสนุนการขยายผลธนาคารเวลาไปยังชุมชนและพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ส่งผลให้ปัจจุบันมีธนาคารเวลาเกิดขึ้นแล้วกว่า 100 แห่งทั่วประเทศ (กุลธิดา จันทร์เจริญ และเนตร หงษ์ไกรเลิศ, 2563)

ธนาคารเวลา เป็นโมเดลการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในชุมชน โดยสมาชิกจะฝากเวลาของตนเองในการทำกิจกรรมจิตอาสากับธนาคารเวลา และสามารถนำเวลาเหล่านั้นมาใช้เป็นการรับบริการจากผู้อื่นได้ ระบบการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือระหว่างสมาชิกในชุมชน โดยใช้เวลาเป็นหน่วยวัด โดยสมาชิกทุกคนสามารถสะสมเวลาจากการทำหน้าที่จิตอาสา เช่น ดูแลผู้สูงอายุ สอนหนังสือ ซ่อมแซมบ้านเรือน เป็นต้น ธนาคารเวลาเป็น

โมเดลที่ส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อที่ 17 Partnerships for The Goals ส่งเสริมความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ประเทศไทยเริ่มนำแนวคิดธนาคารเวลามาใช้ในปี 2562 โดยกรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และภาคีเครือข่ายอื่นๆ ธนาคารเวลาในประเทศไทยมีจุดเด่นคือความยืดหยุ่นในการแลกเปลี่ยนทักษะหรือกิจกรรมต่างๆ และความเข้มแข็งของชุมชน ธนาคารเวลาช่วยดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมความร่วมมือในชุมชน และสร้างสังคมที่เอื้ออาทร ในประเทศไทย ธนาคารเวลามุ่งเน้นไปที่การช่วยเหลือผู้สูงอายุเป็นหลัก เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว โดยธนาคารเวลามีบทบาทสำคัญในการลดภาระการดูแลผู้สูงอายุให้กับภาครัฐและครอบครัว ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคม ธนาคารเวลาในประเทศไทยมีความแตกต่างจากธนาคารความดีและจิตอาสา เนื่องจากธนาคารเวลามีกฎสำคัญว่า เมื่อคุณได้ให้บางอย่างไปแล้ว คุณก็ต้องรับอะไรบางอย่างกลับคืนมาจากผู้อื่นเป็นการตอบแทนด้วย หัวใจของธนาคารเวลาจึงหมายถึงการ ‘ให้และรับ’ เป็นโมเดลที่ชวนสมาชิกมามอบช่วงเวลาดีๆ ให้แก่กันอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบที่ชัดเจน ผลลัพธ์ที่ธนาคารเวลาเริ่มก่อตั้งขึ้นมา พบว่าชุมชนเข้มแข็งมากขึ้น ผู้สูงอายุเชื่อมั่นในศักยภาพตัวเองว่าพวกเขานั้นสามารถดูแลครอบครัวและเพื่อนบ้านได้ และเชื่อว่าตนเองก็สามารถมีส่วนร่วมกับสังคม และไม่รู้สึกว่าถูกละทิ้ง ธนาคารเวลาเป็นโมเดลความร่วมมือของคนในสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยส่งเสริมให้ผู้คนใช้เวลาของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างสังคมที่มีความสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน (นิภัทรา นาคสิงห์, 2562)

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย เพื่อทราบถึงการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ และรูปแบบการดำเนินการธนาคารที่เหมาะสมประเทศไทย ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของแบบจำลองเศรษฐกิจทางเลือกเพื่อส่งเสริมความสามัคคีทางสังคม จัดการกับความท้าทายทางสังคม ส่งเสริมความยั่งยืน และให้อำนาจแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในชุมชนของตน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และเข้าใจกลไกของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย

3. เพื่อสร้างแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในรูปแบบบรรยาย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

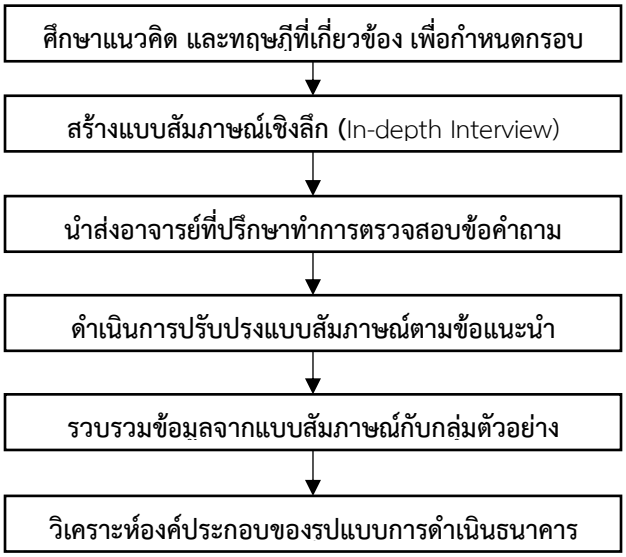
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
เพื่อนำมาพิจารณาประกอบในการศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จัดทำคำถามสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์เชิงลึกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ตามข้อแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ในการศึกษาต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทยที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาต่อไป โดยสามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังแสดงในแผนภาพ



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

2. การลงพื้นที่สัมภาษณ์

ผู้จัดการที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย ใช้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงด้วยบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ (Snowball Sampling) (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) รวมทั้งสิ้น 20 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย ครั้งนี้เป็นวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 กลไกของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย จำนวน 8 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและแบบการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วสรุปเป็นรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสารมาวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.1 ข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเอกสาร ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับธนาคารเวลา แนวคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) จัดระบบข้อมูล

3) ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุป ข้อค้นพบโดยการอธิบายเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย

5.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน

2) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูล

3) บันทึกสรุปข้อมูลบันทึกความถี่ของข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกัน

4) สรุปเรียงลำดับความข้อมูล

5) เมื่อข้อมูลมีความถูกต้องแล้วหลังจากนั้นจำแนกข้อมูลออกเป็นประเภทหรือแบ่งตามหมวดหมู่ ตามวัตถุประสงค์ และโจทย์การวิจัยด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลหลายวิธี (Methodological Triangulation) ทั้งจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 วิเคราะห์และเข้าใจกลไกของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย พบว่า กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยประกอบด้วย 2 ระดับ ได้แก่

1) ระดับพื้นที่ ธนาคารเวลาแต่ละแห่งมีคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของธนาคารเวลา โดยคณะกรรมการบริหารอาจประกอบด้วยตัวแทนจากชุมชน หน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชนคณะกรรมการบริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบายการดำเนินงาน วางแผนและจัดสรรงบประมาณ กำกับดูแลการดำเนินงานของธนาคารเวลา และแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น

2) ระดับประเทศ มีคณะกรรมการกลางธนาคารเวลาแห่งประเทศไทยที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของธนาคารเวลาทุกแห่งทั่วประเทศ โดยคณะกรรมการกลางธนาคารเวลาแห่งประเทศไทยประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน

คณะกรรมการกลางธนาคารเวลาแห่งประเทศไทยมีหน้าที่กำหนดนโยบายและมาตรฐานการดำเนินงานของธนาคารเวลาทั่วประเทศ กำกับดูแลการดำเนินงานของธนาคารเวลาทุกแห่ง และประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยมีประเด็นที่สำคัญ รูปแบบการตอบแทนควรมีความยุติธรรมและสมเหตุสมผล เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม งบประมาณ ธนาคารเวลาในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยงบประมาณควรเพียงพอและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเวลา สถานที่ตั้ง ธนาคารเวลาในประเทศไทยมักตั้งอยู่ในชุมชนหรือพื้นที่ที่สะดวกและเข้าถึงได้ง่ายต่อสมาชิก เพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสะดวก การนับเวลาและบันทึกเวลา การนับเวลาและบันทึกเวลาเป็นส่วนสำคัญในการติดตามกิจกรรมของธนาคารเวลา โดยควรมีระบบการนับเวลาและบันทึกเวลาที่แม่นยำและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การเบิกเวลา การเบิกเวลาควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนและระบบที่ทำให้สมาชิกสามารถใช้บริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว สัญลักษณ์ของการเป็นสมาชิกธนาคารเวลา สัญลักษณ์ของการเป็นสมาชิกธนาคารเวลามักเป็นเครื่องหมายที่ช่วยในการรู้จักและตรวจสอบสถานะสมาชิก ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการกิจกรรมที่ต่างกัน การติดตามและประเมินผลในระดับกิจกรรม การ

ติดตามและประเมินผลในระดับกิจกรรมมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้ธนาคารเวลาสามารถปรับปรุงและพัฒนาบริการให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการของสมาชิก อย่างไรก็ตาม กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยยังต้องพัฒนาอีกมาก โดยเฉพาะในเรื่องความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยควรมีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของธนาคารเวลาอย่างครบถ้วนและชัดเจน เพื่อให้สมาชิกสามารถทราบข้อมูลการดำเนินงานของธนาคารเวลาได้อย่างเข้าใจและมั่นใจ

วัตถุประสงค์ข้อ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย พบว่า รูปแบบการตอบแทนที่ใช้ในการจ่ายค่าบริการของธนาคารเวลาในปัจจุบัน คือ การนับเวลาเป็นหน่วย 1 ชั่วโมง หรือ 1 กิจกรรม ซึ่งรูปแบบนี้มีความยุติธรรมในเชิงของปริมาณเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงทักษะหรือประสบการณ์ของผู้ให้ความช่วยเหลือ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการตอบแทนแบบนี้อาจไม่ยุติธรรมในเชิงของคุณค่าของงานที่ทำ การจัดทำงบประมาณสำหรับการดำเนินการธนาคารเวลามีความซับซ้อน เนื่องจากต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ค่าใช้จ่ายด้านสถานที่ ค่าใช้จ่ายด้านกิจกรรม สถานที่ตั้งของธนาคารเวลา ยังมีบางพื้นที่ที่มีปัญหา เช่น ที่จอดรถไม่เพียงพอ ระบบอินเทอร์เน็ตช้า เข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณูปโภคได้ยาก ความเสียหายจากสภาพอากาศที่ไม่คาดคิด ความปลอดภัยของสถานที่ในบางช่วงเวลา การรับคำร้องของนายธนาคารใช้เวลานาน สัญญาณโทรศัพท์มือถือไม่คงที่ และบางสถานที่ตั้งไม่เป็นมิตรกับคนพิการ การนับเวลาในการทำกิจกรรมของธนาคารเวลาในปัจจุบันยังไม่เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน แต่ละธนาคารเวลาอาจกำหนดหน่วยในการนับเวลาที่แตกต่างกัน เช่น 1 ชั่วโมง 1 กิจกรรม วิธีการบันทึกเวลาในระบบของธนาคารเวลาในปัจจุบันมีการตรวจสอบและควบคุมโดยระบบอัตโนมัติเป็นหลักควรมีมาตรการตรวจสอบและควบคุมการบันทึกเวลาอย่างเข้มงวดยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันการทุจริตและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกธนาคารเวลา การเบิกใช้เวลาในระบบธนาคารเวลามีข้อกำหนดหรือข้อจำกัดเพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบหรือใช้ระบบในทางที่ผิด สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายเหล่านี้ไม่สามารถใช้เพื่อตรวจสอบการเป็นสมาชิกได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากสมาชิกสามารถปลอมแปลงสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายเหล่านี้ได้ วิธีการติดตามและประเมินผลในระดับกิจกรรมของธนาคารเวลาควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปริมาณความต้องการใช้บริการ คุณภาพของกิจกรรม และความพึงพอใจของสมาชิก

วัตถุประสงค์ข้อ 3 แนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย พบว่า รูปแบบการตอบแทนที่ยุติธรรมและสมเหตุสมผลของธนาคารเวลาควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ คือ คุณค่าของงาน งานที่มอบให้แก่ธนาคารเวลาควรมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การให้ตอบแทนควรพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาในการทำงาน และความยากง่ายของงาน แนวทางในการพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย ควรเน้นไปที่การพัฒนากิจกรรมหรือโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชน สถานที่ตั้งของธนาคารเวลาควรเหมาะสมกับความต้องการและการเข้าถึงของสมาชิก โดยควรตั้งอยู่ในจุดที่สะดวกต่อการเข้าถึง เช่น อยู่ใกล้กับชุมชนหรือที่อยู่อาศัยของสมาชิก ใกล้สถานีขนส่งสาธารณะ หรือใกล้ตลาดสด เพื่อให้สมาชิกสามารถเดินทางได้สะดวกและรวดเร็ว วิธีการนับเวลาในธนาคารเวลาควรมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากระบบธนาคารเวลา ระบบบันทึกเวลาควรมีความเป็นสมาชิกเพื่อให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการบันทึกเวลาของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ วิธีการเบิกเวลาในธนาคารเวลาควรมีความเร็วและความสะดวก เพื่อให้สมาชิกสามารถเบิกเวลาที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที โดยไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากนัก สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายของการเป็นสมาชิกธนาคารเวลาควรมีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ เพื่อให้สมาชิกสามารถแสดงตนได้ว่าเป็นสมาชิกของธนาคารเวลา การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในระดับกิจกรรมของธนาคารเวลา มีความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของธนาคารเวลาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ควรระบุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลได้อย่างเหมาะสม ระยะเวลาของกิจกรรม ควรระบุระยะเวลาของกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อกำหนดช่วงเวลาในการติดตามและประเมินผล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ควรระบุผลลัพธ์ที่คาดหวังจากกิจกรรมให้ชัดเจนเพื่อกำหนดตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลที่สามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังได้

อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 วิเคราะห์และเข้าใจกลไกของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทย พบว่า ธนาคารเวลาเป็นระบบที่มีความสำคัญในการสร้างสังคมที่แข็งแกร่งและมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ โดยการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือด้วยการใช้หน่วย

เวลาแทนเงิน ธนาคารเวลาในประเทศไทยมีรูปแบบการดำเนินงานที่หลากหลาย โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ ธนาคารเวลาแบบดั้งเดิม ซึ่งดำเนินงานตามหลักการของธนาคารเวลาสากล และธนาคารแบบประยุกต์ ซึ่งดำเนินงานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของธนาคารเวลาให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมที่สามารถแลกเปลี่ยนในธนาคารเวลาในประเทศไทยมีหลากหลายรูปแบบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ กิจกรรมที่ช่วยเหลือผู้อื่น เช่น ช่วยดูแลผู้สูงอายุ เด็กเล็ก ผู้ป่วย และผู้พิการ ช่วยงานชุมชน หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ กิจกรรมที่แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เช่น การสอนหนังสือ การติวหนังสือ หรือการสอนทักษะต่าง ๆ เช่น การศิลปะ ดนตรี หรือกีฬา และการแบ่งปันประสบการณ์ เช่น การทำงานหรือการท่องเที่ยว สมาชิกของธนาคารเวลาในประเทศไทยสามารถสะสมเวลาจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การเข้าร่วมอบรมหรือการฝึกอบรมต่าง ๆ เมื่อสมาชิกสะสมเวลาครบตามที่กำหนดแล้ว ก็สามารถเบิกถอนเวลาเพื่อรับบริการจากผู้อื่นได้ กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยประกอบด้วย 2 ระดับ คือ ระดับพื้นที่ ธนาคารเวลาแต่ละแห่งมีคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของธนาคารเวลา ระดับประเทศ มีคณะกรรมการกลางธนาคารเวลาแห่งประเทศไทยที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของธนาคารเวลาทุกแห่งทั่วประเทศ การพัฒนากลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับธนาคารเวลา เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในระบบ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน โดยเฉพาะในการพัฒนากลไกการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ธนาคารเวลาสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและบรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยยังต้องพัฒนาต่อไป เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความเป็นธรรม โดยการสร้างความตระหนักรู้ของประชาชน เพื่อเสริมสร้างระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อให้ธนาคารเวลาสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและบรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นไปตามแนวคิดของธนาคารเวลาที่นำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2558 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) การศึกษาของ Kim (2019) เสนอเกี่ยวกับ "ธนาคารเวลา" ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนบริการหรือความช่วยเหลือระหว่างผู้สูงอายุในชุมชน โดยผู้ให้บริการเป็นผู้สูงอายุที่ใช้เวลาและทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ระบบรางวัลของ

ธนาคารเวลาเป็นการแลกเปลี่ยนบริการและสร้างความเข้มแข็งในชุมชนของผู้สูงอายุ โดยระบบธนาคารเวลาแบ่งเป็น 3 ส่วนหลัก คือ การฝากให้บริการหรือช่วยเหลือผู้อื่นแล้วฝากเวลาไว้ ธนาคารเวลาเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การถอนรับผลตอบแทนหรือบริจาคเวลาต่อไป รูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาในประเทศไทยประกอบด้วยองค์ประกอบหลายอย่างที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการและสนับสนุนการใช้เวลาของบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการตอบแทน งบประมาณ สถานที่ตั้ง การนับเวลา การบันทึกเวลา การเบิกเวลา สัญลักษณ์ของการเป็นสมาชิกธนาคารเวลา และการติดตามและประเมินผลในระดับกิจกรรม (จักรี อดุลนิรัตน์, 2564) สอดคล้องกับกุลธิดา จันทร์เจริญ และเนตร หงส์ไกรเลิศ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงาน “ธนาคารเวลา” รองรับสังคมผู้สูงอายุ พบว่า แนวคิดหลักคือ “เพื่อนบ้านช่วยเพื่อนบ้าน” กฎหลักคือ เวลาของทุกคนมีค่าเท่ากัน คือ 1 ชั่วโมง = 1 เครดิตเวลา ปัจจัยความสำเร็จ คือ ผู้นำ คณะทำงานที่มีธรรมาภิบาล ค่านิยมหลัก คือ 1) ทุกคนมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าแบ่งปันผู้อื่นได้ 2) เปลี่ยนนิยามของงาน จากสิ่งที่ทำแลกเงิน เป็นแลกเวลา 3) เปลี่ยนการช่วยเหลือจากการถามเป็นอาสา 4) สร้างเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง และ 5) เคารพซึ่งกันและกัน และมีความเท่าเทียม และสอดคล้องกับ Kim (2019) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงาน “ธนาคารเวลา” รองรับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่า แนวคิดหลักคือ “เพื่อนบ้านช่วยเพื่อนบ้าน” กลไกของรูปแบบการดำเนินธนาคารเวลานี้สนับสนุนการแลกเปลี่ยนบริการแบบพหุภาคี โดยบุคคลที่ให้บริการทางสังคมจะได้รับเครดิตเวลาซึ่งสามารถใช้เพื่อรับบริการหรือบริจาคให้ผู้อื่นได้ สรุปได้ว่า ระบบธนาคารเวลาเป็นกลไกที่สร้างความเท่าเทียมและเข้มแข็งในชุมชน และมีศักยภาพในการสนับสนุนและพัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการทำให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของธนาคารเวลาเป็นไปอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการธนาคารเวลาในประเทศไทย พบว่า ปัญหาเหล่านี้มาจากหลายปัจจัย เช่น รูปแบบการดำเนินงานของธนาคารเวลาเอง เช่น รูปแบบการตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม งบประมาณที่ไม่เพียงพอ สถานที่ตั้งที่ไม่สะดวก การนับเวลาในการทำธุรกรรมที่ไม่ชัดเจน การบันทึกเวลาที่ไม่ถูกต้อง ข้อกำหนดและข้อจำกัดในการเบิกใช้เวลาที่ไม่ชัดเจน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายที่ใช้แสดงความเป็นสมาชิกที่ไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างสมบูรณ์ และวิธีการติดตามและประเมินผลในระดับกิจกรรมที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ยังมีที่มาจากปัจจัยภายนอก เช่น ทัศนคติ

ของประชาชนต่อธนาคารเวลาที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ทำให้มีผู้สนใจที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกน้อย และธนาคารเวลาจึงไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะประชาชนยังไม่เข้าใจแนวคิดของธนาคารเวลา และมองว่าเป็นกิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่คุ้มค่า ประชาชนยังไม่เชื่อมั่นในระบบการทำงานของธนาคารเวลา และมองว่าอาจมีการทุจริตหรือเอาเปรียบ ประชาชนยังไม่สะดวกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของธนาคารเวลา เนื่องจากมีภารกิจหรือหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ ภาครัฐและภาคประชาสังคมควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคารเวลา โดยอาจดำเนินการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและประโยชน์ของธนาคารเวลาให้แก่ประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งธนาคารเวลาในชุมชนและองค์กรต่างๆ พัฒนามาตรฐานการดำเนินงานของธนาคารเวลา ให้การช่วยเหลือด้านงบประมาณและบุคลากรแก่ธนาคารเวลา การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ จะช่วยให้ธนาคารเวลาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความร่วมมือและแบ่งปันทรัพยากรที่มีคุณค่าของสมาชิกในสังคมได้ บทบาทของภาครัฐและภาคประชาสังคมในการสนับสนุนและส่งเสริมธนาคารเวลามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้และการเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของธนาคารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาต่อไป ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนธนาคารเวลาให้เจริญเติบโตในชุมชนและองค์กรต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและมีการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคประชาสังคมอย่างเต็มที่ ในที่สุด การช่วยเหลือในด้านงบประมาณและบุคลากร การพัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้ธนาคารเวลาสามารถสร้างคุณค่าและบรรลุวัตถุประสงค์ของการร่วมมือและแบ่งปันทรัพยากรในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของธนาคารเวลาในประเทศไทย ซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการบรรยายถึงสาเหตุเช่นการบริหารงานที่ไม่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยีที่ล้าสมัยและวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใช้บริการ เนื่องจากปัญหาเหล่านี้เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ใช้บริการไม่พอใจและมีความไม่พอใจต่อการให้บริการของธนาคารเวลา ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานของธนาคารต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีความสำคัญที่ภาครัฐและภาคประชาสังคมจะร่วมมือกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคารเวลา โดยการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบการ

ทำงานของธนาคารเวลา และเพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและพัฒนาธนาคารเวลา การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากประชาชนสามารถช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การสร้างจิตสำนึกสาธารณะที่ดีต่อครอบครัวและสังคม ช่วยเสริมสร้างระบบที่มีความเสถียรและยั่งยืนในระยะยาว ในการศึกษาของ Wu et al. (2021) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในบริการพยาบาลธนาคารเวลาออนไลน์ สรุปได้ว่าสุขภาพของผู้สูงอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัวผู้สูงอายุ และประสบการณ์ในกิจกรรมอาสาสมัคร มีอิทธิพลในการมีส่วนร่วมในบริการพยาบาลธนาคารเวลาออนไลน์ ในการศึกษาของ ชัยฤทธิ์ อิ่มเจริญ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2565) เกี่ยวกับการศึกษาความพอใจในชีวิตจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าความพอใจในชีวิตจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีระดับสูง โดยมีหัวข้อที่พอใจสูงสุดคือ "ฉันน่าจะรู้สึกพอใจ ถ้าชีวิตดำเนินต่อไปอย่างที่เป็นอยู่ในขณะนี้" แต่ก็ยังมีเรื่องบางเรื่องที่ต้องการแก้ไขในชีวิต ดังนั้น การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากประชาชน เช่น ผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว สามารถช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานธนาคารในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพได้ เพิ่มเติมเรื่องการศึกษาความพอใจในชีวิตจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังเป็นตัวช่วยที่ดีในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 สร้างแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย พบว่า ธนาคารเวลามีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจแบ่งปัน ซึ่งสามารถช่วยสร้างประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนในหลายด้าน เช่น การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาชุมชน และการรักษาสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทยจึงควรพิจารณาแนวทางต่างๆ รูปแบบการตอบแทนควรคำนึงถึงคุณค่าของงาน ความต้องการของสมาชิก ความหลากหลาย ความสมเหตุสมผล ความยั่งยืน ความโปร่งใส และความเป็นธรรม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม หรือโอกาสในการทำงานอาสาสมัคร กิจกรรมหรือโครงการควรเน้นไปที่กิจกรรมหรือโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชน งบประมาณควรใช้วิธีผสมผสานเงินทุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมาร่วมกันสนับสนุน สถานที่ตั้งควรตั้งอยู่ในจุดที่สะดวกต่อการเข้าถึง เช่น ใกล้ชุมชน สถานีขนส่งสาธารณะ หรือตลาด วิธีการนับเวลาควรมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ และมีระบบบันทึกเวลาที่มีความเป็นสมาชิกและเป็นมาตรฐาน วิธีการเบิกเวลาควรมีความเร็วและสะดวก รวมถึงมีช่องทางในการเบิกเวลาที่หลากหลาย สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายของการเป็นสมาชิกควรมีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ การติดตามและ

ประเมินผลควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และมีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการนี้ ความสอดคล้องกับประชากรหลากหลายควรมีรูปแบบการตอบแทนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกทุกกลุ่ม ดังนั้น เมื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนด้วยแนวทางที่กล่าวมา จะสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างครอบคลุมและสร้างประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนในระยะยาวได้โดยมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิชาการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาการ เพื่อทบทวนสถานการณ์และการดำเนินงานธนาคารเวลาทั่วโลก และประเมินความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดธนาคารเวลามาใช้ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้จัดทำการกรอบแนวทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้สนใจในเรื่องนี้ และยังเป็นการสนับสนุนโครงการนำร่องในชุมชนท้องถิ่นและกรุงเทพฯ เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาเครือข่ายธนาคารเวลา ขยายการดำเนินงานนำร่องไปยังพื้นที่ต่างๆ ในประเทศเพื่อเพิ่มผลลัพธ์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในการจัดประชุมคณะกรรมการระดับชาติเพื่อกำหนดแนวทางและนวัตกรรมที่จะเอาไปใช้ในธนาคารเวลา และอาจส่งผลให้เกิดการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมดำเนินงานและขับเคลื่อนแผนสุขภาพต่างๆ พัฒนาสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ คู่มือ และคลิปวิดีโอ เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อแนวคิดและการดำเนินงานของธนาคารเวลา (ธนาคารเวลา, 2564) องค์ความรู้ของธนาคารเวลาพบว่า แนวคิดหลักคือ “เพื่อนบ้านช่วยเพื่อนบ้าน” กฎหลักคือ เวลาของทุกคนมีค่าเท่ากัน คือ 1 ชั่วโมง = 1 เครดิตเวลา ปัจจัยความสำเร็จ คือ ผู้นำ คณะทำงานที่มีธรรมาภิบาล ค่านิยมหลัก คือ 1) ทุกคนมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าแบ่งปันผู้อื่นได้ 2) เปลี่ยนนิยามของงาน จากสิ่งที่ทำแลกเงิน เป็นแลกเวลา 3) เปลี่ยนการช่วยเหลือจากการถามเป็นอาสา 4) สร้างเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง และ 5) เคารพซึ่งกันและกัน และมีความเท่าเทียม (กุลธิดา จันทร์เจริญ และเนตร หงส์ไกรเลิศ, 2563) การดำเนินการธนาคารเวลาช่วยปรับมุมมองของอคติที่เกี่ยวกับอายุ และแก้ไขปัญหาสุขภาพที่หลากหลายที่ประชากรสูงอายุต้องเผชิญ นอกจากนี้ ยังช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในภูมิภาค ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ เพื่อให้ระบบธนาคารเวลามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรประเมินประสิทธิผลของกลยุทธ์การจัดการสุขภาพ ด้วยการสำรวจจำนวนประชากรสูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ (Kim, 2019)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ธนาคารเวลาในประเทศไทยมีรูปแบบการดำเนินงานที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย หน่วยเวลาที่ใช้แลกเปลี่ยนในธนาคารเวลาในประเทศไทยคือชั่วโมง โดยหนึ่งชั่วโมงของกิจกรรมใดๆ มีค่าเท่ากับหนึ่งเครดิตเวลา กิจกรรมที่สามารถแลกเปลี่ยนในธนาคารเวลาในประเทศไทยมีหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับบริบทของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย สมาชิกของธนาคารเวลาในประเทศไทยสามารถสะสมเวลาจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในธนาคารเวลา เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การเข้าร่วมอบรมหรือการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น กลไกการกำกับดูแลธนาคารเวลาในประเทศไทยยังต้องพัฒนาอีกมาก โดยเฉพาะในเรื่องความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ธนาคารเวลาในประเทศไทยยังพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น รูปแบบการตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม งบประมาณไม่เพียงพอ สถานที่ตั้งไม่สะดวก เป็นต้น แนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธนาคารเวลาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย ได้แก่ รูปแบบการตอบแทนที่ยุติธรรมและสมเหตุสมผล ควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คุณค่าของงาน ความต้องการของสมาชิก ความหลากหลาย ความสมเหตุสมผล ความยั่งยืน ความโปร่งใส และความเป็นธรรม เป็นต้น องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของธนาคารเวลาในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1) ปรับปรุงรูปแบบการตอบแทน ให้หลากหลายและสมเหตุสมผล โดยพิจารณารูปแบบการตอบแทนที่นอกเหนือจากการให้เวลา เช่น การให้สินค้า บริการ หรือการให้สิทธิพิเศษต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาประเมินมูลค่าของงานอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสม

2) เน้นกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชน โดยพิจารณากิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส พัฒนาชุมชน หรือรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกทราบและเข้าร่วมกิจกรรมได้

3) ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคารเวลาในด้านต่างๆ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การสนับสนุนกิจกรรม หรือการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

1) ควรศึกษาผลกระทบของธนาคารเวลาต่อสังคมและชุมชนอย่างจริงจัง เพื่อประเมินความคุ้มค่าของการลงทุน เช่น การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาชุมชน และการรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนในธนาคารเวลา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธนาคารเวลา เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น รูปแบบการตอบแทน กิจกรรมหรือโครงการ งบประมาณ สถานที่ตั้ง และวิธีการนับเวลา เป็นต้น เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของธนาคารเวลาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ควรศึกษาแนวทางการขยายผลธนาคารเวลาให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อให้ธนาคารเวลาสามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง เช่น รูปแบบการขยายผล กลไกการกำกับดูแล และแนวทางการระดมทุน เป็นต้น เพื่อทำให้ธนาคารเวลาสามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). ชุดความรู้การดูแลตนเองและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุด้านความมั่นคงในชีวิต. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). คู่มือธนาคารเวลาของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

กุลธิดา จันทร์เจริญ และเนตร หงส์ไกรเลิศ. (2563). การวิจัยและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงาน “ธนาคารเวลา”. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสนับสนุนการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาวะรองรับสังคมสูงวัย.

จักรี อดุลนิรัตน์. (2564). มาตรการกฎหมายเกี่ยวกับธนาคารเวลาในประเทศไทย. วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 111-135.

ชัยฤทธิ์ อิ่มเจริญ และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2565). การศึกษาความพอใจในชีวิตจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานจิตอาสาสำหรับสมาชิกผู้สูงอายุในธนาคารเวลา. วารสารการวัดผลการศึกษา, 39(105), 239-249.

นิภัทรา นาคสิงห์. (2562). ธนาคารเวลา. เรียกใช้เมื่อ 24 พฤษภาคม 2566. จาก https://readthecloud.co/time-bank/.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). คู่มือธนาคารเวลา. เรียกใช้เมื่อ 24 พฤษภาคม 2566 จาก https://www.thaihealth.or.th.

Kim, H. K. (2019). Exploring social innovation and time bank: focus on the elderly healthcare in the Gangwon Province. Asian Journal of Innovation and Policy, 8(2),208-237.

Wu, Y., Ding, Y., Hu, C., & Wang, L. (2021). The Influencing Factors of Participation in Online Timebank Nursing for Community Elderly in Beijing, China. Frontiers in Public Health, 9, 650018.

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8*

THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE AT PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL,GENERAL EDUCATION DEPARTMENT UNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8

นุสรา คินาพิทย์[1] และ อัครเดช นีละโยธิน[2]

Nusara Khinaphit[1] and Akkharadet Neelayothin[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

[1-2]Mahamakut Buddhist University Isan Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: wt.nussra23@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 กลุ่มงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำนวน 205 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 11 July 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 26 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านผลลัพธ์ของการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาควรเน้นพัฒนาดำเนินงานด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาควรนำมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ไปใช้เทียบเคียงและจัดทำเป็น “มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มิใช่การประกาศใช้ตามกระทรวงโดยถ่ายเดียว โดยไม่มีการวิเคราะห์ศักยภาพ บริบท เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาที่โดดเด่นในด้านต่างๆ รวมถึงความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษา, สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

Abstract

The purpose of this research are: 1) To study the implementations of Educational quality assurance Phra Pariyattham School, General Education Department. Under the jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office General Buddhist Education Department, Area 8. 2) To find guidelines for developing the operations of educational quality assurance at Phrapariyattidhamma School, General Education Department Under the jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office General Buddhist Education Department, Area 8. Target groups include educational institution directors. and teachers, heads of all

4 work groups, Phrapariyattham School, General Education Department Under the jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office General Buddhist Education Department, Area 8, 205 person. Research tools include questionnaires. Statistics data analysis include frequency, mean, standard deviation. and content analysis.

The results of the study were found that: 1) The implementation of quality assurance Phrapariyattidhamma School, General Education Department. Under the jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office The General Buddhist Education Department, Area 8, totally is a high level. When considering each aspect Arranged from highest to lowest are the development of the quality of learning management. Outcomes of learning and in terms of developing the quality of educational institution management, respectively 2) Guidelines for developing the implementation of educational quality assurance at Phrapariyattidhamma School, General Education Department Under the jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office The General Education Buddhist Department, Area 8 has the following guidelines: Educational institutions should focus on developing and implementing educational standards for educational institutions. This is an important process of educational quality assurance. Educational institutions should adopt the educational standards set by the Ministry of Education. to be used for comparison and preparation “educational standards of educational institutions” to have the uniqueness, identity, and context of the environment of educational institutions It is not a single announcement by the ministry. without analyzing the potential, context, uniqueness and identity of outstanding educational institutions in various aspects including the needs of educational personnel, communities, and

primary agencies To bring information to support the determination of educational standards.

Keywords : Educational Quality Assurance , Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office, General Department

บทนำ

การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการโดยโรงเรียนมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวง ว่าด้วย สิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือเป็นโรงเรียนเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป ซึ่งคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ได้ออกประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดด้วยเหตุนี้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นสถานศึกษาแห่งสถาบันพระพุทธศาสนาภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ในการสนับสนุนส่งเสริมของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยเป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสจำนวนมากในพื้นที่ต่างๆ ที่ไม่สามารถหรือไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชนทั่วไปได้ นอกจากนี้ยังเป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์และมีวัตถุประสงค์พิเศษ กล่าวคือ เป็นโรงเรียนเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการสร้างศาสนทายาท ที่ดีเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเป็นพุทธศาสนาที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยอันเป็นพุทธบัญญัติมีหลักพุทธธรรม อันเป็นคุณลักษณะปริยัติสามัญที่พึงประสงค์ และสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเชิงบูรณาการวิชาการทั้งทางธรรมและทางโลกได้อย่างดี นับตั้งแต่ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนประเภทนี้มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 จนถึงปัจจุบัน เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน พร้อมทั้ง

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557) จากประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 3 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561 กล่าวถึง "การประกันคุณภาพการศึกษา" หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่า สถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สำหรับแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้น เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาส่งเสริม กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ดังนี้ 1) ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเพื่อเป็นกลไกในการควบคุมตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่น

ให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดังนี้ 2.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย หรือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กระทรวงประกาศใช้และให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษาตามบริบททั้งนี้สามารถเพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานอกเหนือจากที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ได้ โดยให้สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน 2.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดกรศึกษาของสถานศึกษา 2.4 ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดผู้รับผิดชอบและวิธีการที่เหมาะสม 2.5 ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษาและนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา 2.6 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำเสนอรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบและจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี 2.7 พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) และตามคำแนะนำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) สถานศึกษาแต่ละแห่งให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาแนวทางการศึกษาที่นำไปสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาของชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็มีเป้าหมายของการศึกษาเช่นเดียวกับสถานบันการศึกษาทั่วไป แต่การ

เดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันนั้น ยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกมากมายนานัปการ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมถึงระบบบริหารจัดการที่ยังไม่ได้คุณภาพ อีกทั้ง ยังไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีมาตรฐานพอที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ (พิชชาวรินชนะคุ้ม, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาในทุกภูมิภาคยังไม่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและประเมินคุณภาพภายใน (กองพุทธศาสนศึกษา, 2553 อ้างถึงใน พระสิทธิชัย ยืนยาว, 2559)

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีหลักการตามแนวทางที่กำหนดมาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้และการสอนที่มีคุณภาพ การจัดการที่ดีเพื่อความเสมอภาคและความเข้าใจที่เป็นไปตามศักยภาพของนักเรียน การตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีการพัฒนาที่มีคุณภาพและมีการจัดการที่ดีตามมา การตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหนึ่งในนโยบายการศึกษาที่สำคัญ เพื่อให้ตรงกับมาตรฐานทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษาที่ทุกระดับ โดยมีการตรวจสอบและประเมินการศึกษาและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและความเข้าใจของพวกเขาในวิชาที่เรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและความเสมอภาคในการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและทั่วไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อนำผลการวิจัยมาหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขต

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2.เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 กลุ่มงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จาก 41 โรงเรียน จำนวน 205 รูป/คน (ข้อมูล จ.3 เขต 8 ปีการศึกษา 2566)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 ในขอบข่ายองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลลัพธ์ของการเรียรู้ 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

3) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 ในขอบข่ายองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลลัพธ์ของการเรียรู้ 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามตัวแปรในการวิจัย และใช้เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

3) สร้างแบบสอบถามตามนิยามตัวแปรในการวิจัยโดยใช้ Google form แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งอีเมลล์ที่มี Link แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Google form ไปถึงประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และ อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2) การศึกษาระดับการดำเนินการประกันคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สรุปได้ดังนี้ การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ 1.ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการ 2.ด้านผลลัพธ์ของการเรียนรู้ และ 3.ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สรุปได้ดังนี้ แนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาควรเน้นพัฒนาดำเนินงานด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาควรนำมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไปใช้เทียบเคียงและจัดทำเป็น “มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และบริบท สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มิใช่การประกาศใช้ตามกระทรวงโดยถ่ายเดียว โดยไม่มีการวิเคราะห์ศักยภาพ บริบท เอกลักษณีและอัตลักษณ์ของสถานศึกษาที่โดดเด่นในด้านต่างๆ รวมถึงความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบมีข้อค้นพบและประเด็นรายด้านที่ควรนำมาอภิปราย ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่าขั้นตอนที่จำเป็นมากที่สุดในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอาจเนื่องมาจากสถานศึกษาประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพราะหน่วยงานต้นสังกัดก็ไม่ได้มีประกาศหรือข้อกำหนดใดๆ ที่จะเพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความเป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไปในทิศทางเดียวกันว่า แม้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะเป็นโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ กล่าวคือ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาแผนกสามัญศึกษาควบคู่กับด้านพระพุทธศาสนา แต่ก็ยังขาดความชัดเจนจกหน่วยงานต้นสังกัดว่า จะนำความเป็นอัตลักษณ์พิเศษของสถานศึกษาไปกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาอย่างไร รวมทั้งยังมีความกังวลว่าจะเป็นภาระกับสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ เนื่องจากก็ไม่มีความชัดเจนว่า การกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาเพิ่มเติม จะมีส่วนทำให้สถานศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจาก สมศ. หรือไม่

สถานศึกษาจึงประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดโดยถ่านเดียว ขาดการวิเคราะห์ศักยภาพ บริบทของสถานศึกษา ความต้องการของครู ชุมชน นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการกำหนดมาตรฐานการศึกษา (SWOT Analysis) สอดคล้องกับ พิชชาวริน ชนะคุ้ม (2554) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็มีเป้าหมายของการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาทั่วไป แต่การเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันนั้น ยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกมากมายนานัปการ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตรและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงระบบบริหารจัดการที่ยังไม่ได้คุณภาพ อีกทั้ง ยังไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีมาตรฐานพอที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พระสิทธิชัย ยืนยาว (2559) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาในทุกภูมิภาคยังไม่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและประเมินคุณภายภายใน

ส่วนขั้นตอนในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญอีกขั้นตอน คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มงานเป็นคณะทำงานจัดทำรายงานผลการประมินตนเอง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศวิเคราะห์ สังเคราะห์และอภิปรายผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และมีการนำเสนอคณะกรรมการโรงเรียนพิจารณาให้คามเห็นชอบ และรายงานต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กำหนดว่า การจัดการทำรายงานผลการประเมินตนเอง เป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานและการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งต้องครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดไว้ เพื่อรายงานและนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษานั้น เป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและต้องมีกีทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้รายงานที่สะท้อนการ

ดำเนินงานที่ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ แต่งตั้งคณะทำงาน รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เขียนรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา นำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ รายงานและเปิดเผยต่อผู้เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สอดคล้องกับ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2561) ได้กำหนดว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียบที่เป็นเป้าหมาย รวมทั้งมาตรฐานกระบวนการการดำเนินงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เชื่อว่าจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินงานจัดการศึกษาสู่เป้าหมายสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องมีการพัฒนากลไกในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพผู้เรียน โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อภิรมย์ สีดาดำ และณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวน (2559) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพภายในผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการว่างแผนนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รงมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อกำหนดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมาย และจัดทำแผนประกันคุณภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระกิจการทำงานประจำวัน รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับ สุพรรณ์ ยากองโต (2555) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะประสบความสำเร็จได้นั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมการดำเนอนการประกันคุณภาพการศึกษาได้ชัดเจน ประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชการ และในสถานศึกษาควรเริ่มจากการที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นติน ทำงานเป็นทีม มีระบบบริหารจัดการข้อมูลเป็นปัจจุบัน มีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสร้าง

ความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน เพื่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพร้อมที่จพรองรับการประกันคุณภาพภายในปละภายนอกสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 คือ สถานศึกษาควรเน้นพัฒนาดำเนินงานด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาควรนำมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ไปใช้เทียบเคียงและจัดทำเป็น “มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และบริบท สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มิใช่การประกาศใช้ตามกระทรวงโดยถ่ายเดียว โดยไม่มีการวิเคราะห์ศักยภาพ บริบท เอกลักษณีและอัตลักษณ์ของสถานศึกษาที่โดดเด่นในด้านต่างๆ รวมถึงความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการกไหนดมาตรฐานการศึกษา 1.2 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศ ไปใช้พัฒนาการดำเนินงานปนะกันคุณภาพ และสามารถนำไปวางแผนการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการประกันคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด 1.3 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัย การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนรวม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระ

ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของทุกฝ่าย เนื่องจากในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะนาวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เท่านั้น ยังไม่ได้ศึกษาและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ที่สอดคล้องบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2.2 ควรมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอันจะส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทุกประการ จึงควรศึกษาว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แยกรายจังหวัด ประจำปีการศึกษา 2566 ครั้งที่ 1. (2566). สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8.

พระสิทธิชัย ยืนยาว และพงษ์ธรสิงห์พันธ์. (2559). การบริหารระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 9 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์, 11(1), 55-61.

พิชชาวริน ชนะคุ้ม. (2554). การประเมินผลการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแฟ่งประเทศไทย.

สุพรรณ์ ยากองโต. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อภิรมย์ สีดาดำ และณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. (2559). องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน. วารสารวิจัยและพัฒนา วิไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT UNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม[1] และ อัครเดช นีละโยธิน[2]

Phramahaprasopchai Mahabharakkamo[1] and Akkharadet Neelayothin[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

[1-2]Mahamakut Buddhist University Isan Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: eewee951@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำนวน 170 รูป/คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่

* Received 11 July 2024; Revised 24 July 2024; Accepted 25 August 2024

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

The objectives of the research were as follows: 1) to study the transformational leadership of educational institution administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of The Area General Buddhist Education 8, and 2) to compare the transformational leadership of school administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of The Area General Buddhist Education 8, classified by status, educational level, and work experience. The sample included 170 teachers in Phrapariyattidham School, General Education Department under the Office of the Area General Buddhist Education 8 (academic year 2023). A questionnaire was used as a research tool to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics, and one-way analysis of variance.

The result of the research found as follows: 1) in overall, transformational leadership of educational institution administrators according

to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of The Area General Buddhist Education 8 was in high level. While considering each aspect, arranging in descending order, it was as follow: Ideological influence, Consideration of individuality, having prestige, Inspiration, and intellectual stimulation respectively; and 2) comparing transformational leadership of educational institution administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of The Area General Buddhist Education 8 classified by status, education, and work experience found no significantly different perception.

Keywords: Phrapariyattham School General Education Department, Educational Institution Administrators, Transformational leadership

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน ที่นี้จะกล่าวถึงองค์กรการศึกษา โดยทราบกันดีว่าการศึกษาเป็นรากฐานและเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของประเทศ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 สิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างเป็นระบบเนื่องจากการศึกษาเป็นที่สำคัญในการสร้างบุคลิกภาพของคนไทยให้มีศักยภาพความเป็นผู้นำและความสามารถที่รัฐบาลคาดหวังไว้ (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมณ์, 2561) การศึกษาไทย ระบบการศึกษาไทยปัจจุบันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) 2545 มีการจัดระบบการศึกษาขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับชั้น) การศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (3 ระดับชั้น) หรือระบบ 6-3-3 ประเทศไทยยังจัดเป็นระบบการศึกษา ในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ฉะนั้น แนวทางใหม่คือสถานศึกษาสามารถจัดได้ทั้ง 3 รูปแบบ และให้มีระบบเทียบโอนการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาฯ มาตรา 15 กล่าวว่า การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา

ตามอัธยาศัย คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภายใต้การสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดอันประกอบด้วยวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระโดยมีกระบวนการบริหารโรงเรียนครอบคลุมงานทั้ง 4 คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และเพื่อตอบสนองนโยบายแผนพัฒนายุทธ์ศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการศึกษาก็เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2561) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาของชาติ ซึ่งประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาตกต่ำลง ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ให้ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็งเพื่อที่จะนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต ถ้าปราศจากภาวะผู้นำแล้วองค์การก็จะเปรียบเสมือนเรือชูชีพที่ล่องลอยในท้องทะเลโดยปราศจากหางเสือ เข็มทิศ แผนที่ และสิ้นซึ่งความหวัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน และศึกษาแนวทางพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ทั้ง 41 โรง (สำนักเขตการศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8, 2566) กระบวนการนี้จำเป็นต้องผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมซึ่งมีอยู่ 4 ประการประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545)

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยคาดว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้ รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (จังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร และบึงกาฬ) ประกอบด้วย 41 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 301 รูป/คน (สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จาก 41 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 301 รูป/คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 รูป/คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามตัวแปรในการวิจัย และใช้เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามตามนิยามตัวแปรในการวิจัยโดยใช้ Google form แล้วนำเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไข

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด,2545) โดยใช้สูตรการหาค่า IOC ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ .50

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน โดยส่ง Link แบบสอบถาม

สอบถามที่สร้างโดย Google form ไปให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,1990) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่ง Link แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยใช้ Google form ทางช่องทางออนไลน์ ไปถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อมอบหมายส่งต่อให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.3 กำหนดวันส่งคืน ระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 10 ธันวาคม 2566 โดยผู้วิจัยตรวจสอบรหัสผู้ตอบตามบัญชีที่กำหนดไว้ หากไม่ได้รับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามโรงเรียนที่ยังตอบไม่ครบโดยช่องทางออนไลน์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 รูป/คน และได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 99.5

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครอบถ้วนตามที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉี่ย (Mean) แล้วนำเสนอเป็นตาราง ประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามสถานภาพต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่าง ของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สรุปผลการวิจัยดังนี้ สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 170) 1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบรรพชิต จำนวน 89 รูป คิดเป็นร้อยละ 52.7 และคฤหัสถ์ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 93 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 45.0ตามลำดับ 3) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5- 10 ปี จำนวน 74 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ43.8 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 55 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า ระดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มี่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47, 4.46, 4.45, 4.44 และ 4.43 ตามลำดับ

3. ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวมพบว่า ค่า t-test = 0.740 และค่า Sig. = .460 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวมพบว่า ค่า t-test = 0.335 และค่า Sig. = .738 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5. แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวมพบว่า ค่า Sig = .419 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปลายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

ในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิคการทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีวิสัยทัศน์มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ Bass and Avolio (1994) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างสรรค์บรรยากาศอบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อมๆ กันสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การยอมรับคุณค่าของตัวบุคคล คือ ความพยายามที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้อื่นอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า นอกจากนี้ Yukl (1998) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร 3) การสร้างบารมี มีการกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การสร้างบารมี คือ ผู้นำที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความศรัทธาและการยอมรับของผู้อื่น นอกจากนี้ Yukl (1998) การสร้างบารมี คือ ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์ มีความเสียสละทุ่มเท 4) การสร้างแรงบันดาลใจ มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของกมลพร ศรี

ประไพ (2560) การสร้างแรงบันดาลใจ คือการกำหนดความคาดหวังในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ Bass and Avolio (1994) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม 5) การกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้คนอื่นคิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาในหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) การกระตุ้นทางปัญญา คือการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อภิปรายได้ว่า 1) ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ สุมณฑา ทายุโก

(2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกยาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญและปฏิบัติกับครูผู้สอน โดย ไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพ แต่มองถึงความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคล อีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารต้องประสานงานและพัฒนาสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคนทุกฝ่าย จึงมุ่งมั่นใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับครู บุคลากรในบริบทและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงระดับกาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกุล แก้วโภคา และอำนวย ทองโปร่ง (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับการรับรู้ของครูจึงไม่ได้ถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา การเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน การรับรู้และการเข้าใจภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้นโยบายถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นำสู่ความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยไม่ได้แบ่งในเรื่องของประสบการณ์ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ได้รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเต็มศักยภาพเหมือนกัน (วิไลลักษณ์สีดา, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นทางปัญญา แสดงดังภาพที่ 6.1 สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา: พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต 2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพ 3. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริการควรมีการกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี 4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน 5. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารต้องมีแนวคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545. เรียกใช้เมื่อ 12 สิงหาคม 2566 จาก https://www.bic.moe.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. เรียกใช้เมื่อ 12 สิงหาคม 2566 จาก https://otepc.go.th

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. ในงานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8. (2566). สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 256**6**. สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2562. เรียกใช้เมื่อ 12 สิงหาคม 2566 จาก https://shorturl.asia

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน. (2561)**.** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคาไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Yukl, G (2002). Leadership in Organizations (4thed.). Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

Yukl, G.A. (1998). Leadership in Organizations. (5th ed). NJ: Prentice-Hall.

Savita, Yadav. (2017). Challenges Face by Transformational leader and suggestions to solve the challenges International. Journal of Research in IT and Management. (IJRIM).

Bass, B.M. and Avolio. (1999). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage

การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ*

DEVELOPING READING COMPREHENSION SKILLS FOR GRADE 2 STUDENTS LOEI PITTAYAKOM SCHOOL USING INTERACTIVE NOTEBOOK IN CONJUNCTION WITH THE AKITA ACTIVE LEARNING MANAGEMENT MODEL

ศิริสุดา ธนาวาณิชยกูล[1] และ ปารีญา ราพา[2]

Sirisuda Thanawanitchayakul[1] and Pareeya Rapa[2]

[1-2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

[1-2]Faculty of education Loei Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Nattapong094318@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ให้มีประสิทธิภาพ 80/80 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 โรงเรียนเลยพิทยาคม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ Interactive Notebook จำนวน 4 ชุด แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ใน

* Received 2 July 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 27 August 2024

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน E1/E2 และการทดสอบค่า t-test แบบ Dependent Sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการหาประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ E1/E2 =83.13/85.33 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ 80/80 และ 2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ, Interactive Notebook, การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ

ABSTRACT

The objective of this research was to 1) create and develop an innovative interactive notebook on developing reading comprehension skills of students in grade 2 of Loei Pittayakom School by using an interactive notebook in combination with an active learning management model based on the Akita concept to be 80/80 effective, and 2) to compare academic achievement between pre-school and post-school. Subject: Developing reading comprehension skills of Grade 2 students at Loei Pittayakom School using Interacve Notebook in combination with an active learning management model according to the Akita concept The target group for the research was 12 students in grade 2/7 of Loei Pittayakom School in the academic year 2023 obtained by purposive sampling. Statistics used for data analysis include percentage, mean , standard deviation (S.D.), E1/E2, and dependent sample t-test.

The results were found as follows : 1) Results of finding the effectiveness of Interacve Notebook Developing reading comprehension skills for Grade 2 students at Loei Pittayakom School by using Interactive Notebook in combination with an active learning management model based on the Akita concept. It has an efficiency value of E1/E2 =83.13/85.33, meeting the specified criteria of 80/80. 2) Comparison of academic achievement between pre-class and post-study Subject: Developing reading comprehension skills for Grade 2 students at Loei Pittayakom School using Interactive Notebook in combination with an active learning management model based on Akita There was a statistically significantly higher post-study achievement score than before at the .05 level.

Keywords: Developing Reading Comprehension Skills, Interactive Notebook, The Akita Active Learning Management Model

บทนำ

การอ่านเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ทุกภาษา ทั้งในการเรียนระดับพื้นฐานและระดับสูง เพื่อผู้เรียนจะได้นำทักษะดังกล่าวไปใช้ในการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับภาษาไทย ซึ่งเป็นภาษาประจำชาติ เป็นเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นไทย และเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในด้านการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (ธัญญารัตน์ ชื่นแสงจันทร์, 2563) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ สามารถพัฒนาทักษะการอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ระบุให้ภาษาไทยเป็นทักษะสำคัญทักษะหนึ่งที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและฝึกฝนให้มีความชำนาญในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 และฉบับที่ 4

พ.ศ.2562 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 มีสาระสำคัญ คือ การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ ในฐานะภาษาประจำชาติ เป็นมรดกอันล้ำค่าที่คนไทยทุกคนควรช่วยกันรักษาไว้ให้คงอยู่ตลอดไปการเรียนรู้ภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์ทางด้านภาษาประกอบด้วยทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนเป็นพื้นฐาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนและครูผู้สอนที่จะจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน และมาตรา 24 กล่าวว่า จัดเนื้อหาของสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562) นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ได้ระบุถึงจุดหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังข้อที่ 1 ว่าคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้วยังให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ดังข้อที่ 2 ว่ามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต รวมไปถึงการอนุรักษ์ภาษาไทย เพื่อรักษาภูมิปัญญาที่บรรพบุรุษมอบให้ดังข้อที่ 5 ว่ามีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมี

ความสุข สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การที่จะเรียนวิชาภาษาไทยให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะฝึกฝนทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง ฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อที่จะให้ผู้เรียนใช้ภาษาไทยให้ถูกต้อง หลักการใช้ภาษาถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกสาระหนึ่ง เพราะเป็นไวยากรณ์ของไทยที่มีเนื้อหาค่อนข้างยาก ต้องใช้ความจำและความเข้าใจตลอดจนการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในเนื้อหานั้น ๆ อยู่เสมอ จึงจะเข้าใจการอ่านเป็นทักษะทางภาษาที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และความบันเทิงใจให้กับตนเอง นับว่าการอ่านจะก่อประโยชน์ให้แก่มนุษย์โดยตรงในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษาจำเป็นจะต้องใช้การอ่านเป็นประจำเพื่อการศึกษาหาความรู้จากหนังสือ และจากตำราเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้ที่มีความสามารถอ่านออกเขียนได้จึงมีชีวิตที่ได้เปรียบและสมบูรณ์และสร้างความเข้าใจเรื่องราวอย่างถูกต้องในการติดต่อสื่อสาร ทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมอย่างได้ผลดีกว่าผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออกและเขียนไม่ได้

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับสภาพจริงในสถานศึกษา จากการจัดการเรียนการสอน เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลปรากฏว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญระดับพอใช้ ซึ่งไม่สามารถจับใจความสำคัญของเรื่องได้ และไม่สามารถอธิบายวิธีการอ่านจับใจความสำคัญได้ ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการเบื่อหน่ายในบทเรียนที่มีเนื้อหาจำนวนมาก ยากต่อการทำความเข้าใจ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญที่ต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขต่อไป

จากลักษณะปัญหาของการเรียนรู้เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนตามที่ผู้วิจัยได้พบปัญหาในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ตลอดจนนวัตกรรมในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่มีปัญหาในลักษณะการไม่สนใจบทเรียนของนักเรียน จนทำให้ไม่เข้าใจบทเรียนในเรื่องนั้น ๆ มีนวัตกรรมหลากหลายที่สามารถพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนได้ การใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดฯ ก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่คณะผู้วิจัยนำมาใช้ เนื่องจาก Interactive Notebook ช่วยพัฒนาทักษะคิดของนักเรียน เชื่อมต่อความคิดและประสบการณ์เดิมของนักเรียนกับประสบการณ์ใหม่ พัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างครู

นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถสอนได้ทั้งในห้องเรียนและที่บ้าน และใช้เป็นหลักฐานในการเรียนของนักเรียนได้ (อมรรัตน์ เทพกำปนาท, 2566) รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Akita action model เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ได้มีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังเน้นกระบวนการกลุ่มเพื่อช่วยส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาของนักเรียน (ชวลิต ชูกำแพง, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และต่อยอดการพัฒนา Interactive Notebook เพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา ยกระดับคุณภาพครู ด้านการจัดการเรียนการสอน และที่สำคัญผู้เรียนเรียนได้อย่างมีความสุข เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่เรียน เกิดทักษะและมีความรู้ความเข้าใจ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ให้มีประสิทธิภาพ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ เป็นการวิจัยโดยใช้แบบแผนการทดลองเบื้องต้น (Pre–Experimental Design) แบบ One Group Pre-test Post-test Design

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 โรงเรียนเลยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 35 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยที่เลือกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 ชุดกิจกรรมนวัตกรรม Interactive Notebook เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 ชุด ได้แก่

2.1.1 Interactive Notebook ชุดที่ 1 เรื่อง อ่านจับใจความสำคัญต้องรู้

2.1.2 Interactive Notebook ชุดที่ 2 เรื่อง อ่านนิทานพาเพลิน

2.1.3 Interactive Notebook ชุดที่ 3 เรื่อง อ่านเรื่องสั้นหรรษา

2.1.4 Interactive Notebook ชุดที่ 4 เรื่อง อ่านร้อยกรองทำนองไทย

2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำดังนี้

3.1 ชุดกิจกรรมนวัตกรรม Interactive Notebook เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ มีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) หลักสูตรสถานศึกษา คู่มือครู แนวทางการสอน หนังสือเรียน หนังสือประกอบ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.4.1.2 วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด สาระที่ 1 การอ่าน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

3.1.2 วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด สาระที่ 1 การอ่าน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

3.1.3 ศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนา Interactive Notebook

3.1.4 ออกแบบการจัดทำ Interactive Notebook ดังนี้

กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัดของเนื้อหาที่ต้องการฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ ดังนี้

1) บอกความหมายการอ่านจับใจความสำคัญได้

2) อ่านจับใจความสำคัญได้ถูกต้อง

3) วิเคราะห์ใจความสำคัญของเรื่องที่อ่านได้

4) เห็นความสำคัญของการอ่านจับใจความสำคัญ

3.1.5 กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของ Interactive Notebook เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 ชุด ใช้เวลาในการสอน 4 ชั่วโมง ดังนี้

1) Interactive Notebook ชุดที่ 1 เรื่อง อ่านจับใจความสำคัญต้องรู้

2) Interactive Notebook ชุดที่ 2 เรื่อง อ่านนิทานพาเพลิน

3) Interactive Notebook ชุดที่ 3 เรื่อง อ่านเรื่องสั้นหรรษา

4) Interactive Notebook ชุดที่ 4 เรื่อง อ่านร้อยกรองทำนองไทย

3.1.6 สร้าง Interactive Notebook เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ชื่อ Interactive Notebook

2) คำชี้แจง

(1) กฎและกติกา

(2) คำแนะนำในการใช้สำหรับครู

(3) คำแนะนำการใช้สำหรับนักเรียน

3) อุปกรณ์

(1) กรรไกร

(2) กาวลาเท็กซ์

(3) สีไม้

(4) ปากกาเมจิก

4) แบบทดสอบก่อนเรียน

5) กิจกรรมการเรียนรู้

6) แบบทดสอบหลังเรียน

7) เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียน

8) เฉลยแบบทดสอบหลังเรียน

3.1.7 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาของ Interactive Notebook เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคร์ท (Likert, อ้างถึงใน เชาว์ อินใย, 2543) จำนวน 10 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหามากที่สุด
4	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหามาก
3	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหาปานกลาง
2	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหาน้อย
1	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหาน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ที่จะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหามากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหามาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหาปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหาน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีเหมาะสมของเนื้อหาน้อยที่สุด

เมื่อสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบประเมินดังกล่าว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง

3.1.8 นำ Interactive Notebook ทั้ง 4 ชุด ไปปรับแก้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์ก่อนทดลองใช้กับนักเรียนที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มเป้าหมาย

3.1.9 นำ Interactive Notebook ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลอง เพื่อหาประสิทธิภาพกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลยจังหวัดเลย โดยได้ดำเนินการดังนี้

1) ทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง โดยนำ Interactive Notebook ที่สร้างขึ้นไปทดลองกับนักเรียนที่มีผลการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ อย่างละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยซักถามนักเรียนถึงข้อบกพร่องของ Interactive Notebook ในขณะที่ศึกษาของนักเรียนแต่ละคน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

2) ทดลองกับกลุ่มเล็ก โดยนำ Interactive Notebook ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับนักเรียนที่มีผลการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ อย่างละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ที่ไม่ซ้ำกับนักเรียน ที่ทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยให้นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน ศึกษาเนื้อหาใช้ Interactive Notebook และทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน แล้วนำคะแนนที่ได้หลังทดลองไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ จึงทำการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) ทดลองกับกลุ่มใหญ่ โดยนำ Interactive Notebook ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับนักเรียนที่มีผลการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ รวมทั้งสิ้น 30 คน ที่ไม่ซ้ำกับนักเรียนที่ทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่งและแบบกลุ่มเล็ก ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยให้นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน ศึกษาเนื้อหาใช้ Interactive Notebook และทำ

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน แล้วนำคะแนนที่ได้หลังทดลองไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ เพื่อให้ Interactive Notebook มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้

3.1.10 นำ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ และหลักการวัดและประเมินผลการศึกษา แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2.2 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

3.2.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

3.2.4 ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (ประสาท เนืองเฉลิม, 2556)

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ ได้ 0 คะแนน

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์ ได้ -1 คะแนน

จากนั้นผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 นำคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นมาหาค่า IOC ของข้อสอบรายข้อ โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น

3.2.6 นำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปรับแก้ แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับนักเรียนที่มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่าง

3.2.7 นำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไปทดลองกับนักเรียนที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มเป้าหมาย แล้วนำผลการทดลองมาหาคุณภาพของข้อสอบ หาค่าความยาก (p) ได้ค่าระหว่าง 0.71-0.79 ค่าอำนาจจำแนก (r) ได้ค่าระหว่าง 0.43-0.57 แล้วเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากระหว่าง 0.20-0.80 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-1.00 แล้วหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับอีกครั้ง

3.2.8 จัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วเก็บรวบรวมผลการทดสอบไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์

4.2 ดำเนินการสอนผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง ใช้เวลาสอนทั้งหมด 4 ชั่วโมง และบันทึกพฤติกรรมโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม และเก็บคะแนนจากการใช้ Interactive Notebook ที่สร้างขึ้น

4.3 เมื่อสอนครบทั้ง 4 แผนแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบความรู้หลังเรียน (post-test) โดยใช้แบบทดสอบฉบับเดิม แล้วตรวจนับคะแนนเพื่อนำไปวิเคราะห์

4.4 นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทั้งก่อนการทดลอง (pre-test) และหลังการทดลอง (post-test) ไปวิเคราะห์ค่าสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะ ใช้สูตร E1/E2

5.3 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ใช้สถิติ Dependent simple t - test

ผลการวิจัย

ผลของการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ

1) ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ โดยการหาประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E1/E2) ตามเกณฑ์ 80/80

ตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ

นักเรียนคนที่	**ผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน** (20)	**คะแนนกระบวนการจากการเรียนแต่ละเรื่อง** (E_1)					**ผลสัมฤทธิ์หลังเรียน** (E_2) (20)
		ชุดที่ 1 (20)	**ชุดที่** 2 (20)	**ชุดที่** 3 (20)	**ชุดที่** 4 (20)	**รวม** (80)	
1	9	16	15	14	18	63	15
2	10	17	18	18	16	69	13
3	9	16	16	16	17	65	13
4	10	19	17	18	16	70	15
5	12	15	14	19	19	67	18
6	9	16	18	14	15	63	13
7	10	16	17	18	17	68	15
8	11	14	14	16	16	60	17
9	12	15	17	19	18	69	14
10	12	18	18	15	20	71	16
11	11	17	15	18	19	69	15
12	10	15	17	17	15	64	15
รวม	**125**	**194**	**196**	**202**	**206**	**798**	**179**
$\overline{X}$	**10.42**	**16.17**	**16.33**	**16.83**	**17.17**	**66.50**	**14.92**
S.D.	**1.37**	**0.67**	**0.86**	**0.74**	**0.63**	**1.87**	**0.96**
ร้อยละ	63.06	80.83	81.67	84.17	85.83	E_1=83.13	E_2=88.33
E_1/E_2= 83.13/88.33							

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ มีคะแนนกระบวนการมีค่าร้อยละ 83.13 (E1 =83.13) ส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียนมีค่าร้อยละ 88.33 (E2 = 88.33) หรือ E1/E2 = 83.13/88.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80

2) วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent sample t-test

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ

ผลการเรียนรู้	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	P	Sig (P)
คะแนนก่อนเรียน	12	20	8.40	1.37	22.07*	0.00
คะแนนหลังเรียน	12	20	16.07	0.96		

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.07 สูงกว่าก่อนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลและนำเสนอ ดังนี้

1) ผลการหาประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ มีคะแนนกระบวนการมีค่าร้อยละ 83.13 (E1 =83.13) ส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียนมีค่าร้อยละ 88.33 (E2 = 88.33) หรือ E1/E2 = 83.13/88.33 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 ทั้งนี้เพราะ Interactive Notebook ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคำชี้แจงในการใช้ Interactive Notebook สำหรับครูและนักเรียนเพื่อให้สามารถใช้ Interactive Notebook ได้มีประสิทธิภาพ แล้วยังมีภาพประกอบที่มีสีสันสดใสสวยงาม สามารถดึงดูดความสนใจจากผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการกระตุ้นความสนใจจากผู้เรียน อีกทั้งยังมีใบความรู้อธิบายเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย มีแบบฝึกทักษะ หลากหลายรูปแบบ ที่มีการลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เป็นระบบ โดยแต่ละชุด Interactive Notebook จะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจ นอกจากนี้ยังมีแบบทดสอบก่อนเรียนและหลัง เพื่อที่จะทราบพัฒนาการก่อนและหลังเรียนจากการใช้ Interactive Notebook แต่ละชุด ซึ่ง Interactive Notebook มีความสมบูรณ์ได้ก็เพราะมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาอย่างมีระบบ คือมีการศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์มาตรฐานตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ ตลอดจนศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่านจับใจความสำคัญ และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ Interactive Notebook โดยนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการสร้าง Interactive Notebook อีกทั้งยังได้รับการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเบญญาภา โสภณ (2559) ที่อธิบายว่า Interactive notebook เป็นกระบวนการ “จดบันทึกด้วยภาพและภาษา” ทำให้ผู้เรียนรู้จักมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเองอย่างลึกซึ้ง สามารถสื่อความรู้สึกนึกคิดออกมาผ่านทางภาพและตัวอักษรให้ผู้อื่นได้รับรู้และมีความสามารถในการอธิบายด้วยเหตุผล เช่นเดียวกับอมรรัตน์ เทพกำปนาท (2566) ที่อธิบายว่า Interactive notebook คือ สมุดงานแบบโต้ตอบ

เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยให้นักเรียนมองเห็นภาพโดยรวม เช่น แผนที่ความคิด ภาพประกอบ ภาพประกอบคำและคำอุปมาอุปไมยสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนนำประสบการที่ผ่านมามาใช้ในการเรียนของตนเองได้ ช่วยเพิ่มการเรียนรู้และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของนักเรียน นอกจากนี้การใช้แนวคิดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ โดยการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้คิดหาวิธีการ แก้ปัญหาผ่านการอภิปรายกันเป็นกลุ่ม ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเกี่ยวกับ หัวข้อการเรียนรู้ที่ตนกำหนดขึ้นเอง ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับชวลิต ชูกำแพง (2561) ที่อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ เป็นการจัดการเรียนรู้โดย ประยุกต์การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry based Learning) ร่วมกับแนวคิดในการพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งเป็นการที่ให้เด็กนักเรียนได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาผ่านการอภิปรายกันเป็นกลุ่ม นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันเกี่ยวกับหัวข้อของการเรียนรู้ที่ตนกำหนดเอง และเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ได้มีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเองส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการเรียนได้

2) ผลของการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.07 สูงกว่าก่อนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะการใช้รูปแบบดังกล่าวช่วยให้นักเรียนจัดระเบียบและสังเคราะห์ความคิด โดยครูทำงานร่วมกับนักเรียน ครูสามารถสอนทักษะการเรียนโดยไม่ต้องสอน แต่สร้างกระบวนการเรียนรู้ผ่านสมุดงานแบบโต้ตอบ ทำให้ทำให้นักเรียนสนุกและเข้าใจในเนื้อได้ง่ายขึ้น รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในการเรียนในระหว่างที่นักเรียนทำการบ้านที่บ้านผ่าน Interactive Notebook ที่นักเรียนและผู้ปกครองสามารถร่วมกันคิดร่วมกันทำได้ และครูยังสามารถติดตามความก้าวหน้าจากการสะท้อนผลงานของนักเรียนได้ ส่งผลให้ทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับสุธาสินี ธนัฐปิตินันท์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนระดับประถมศึกษาในตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมือง จังหวัดเลย ด้วยนวัตกรรม Interactive Notebook พบว่า ครูผู้สอนที่ใช้นวัตกรรม Interactive Notebook มีความเห็นว่าการนำนวัตกรรม Interactive Notebook เข้ามาใช้ในการเรียนรู้

ทางการอ่านและการเขียนภาษาไทยส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านและการเขียนภาษาไทยสูงขึ้น รวมทั้งการใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ทำให้เด็กนักเรียนได้เกิดทักษะการคิด ครูเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็น มีกระบวนการสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลายทำให้นักเรียนสนุกสนาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งร่วมคิดและร่วมแก้ปัญหา มีวิธีการสอนเป็นขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนจะเน้นกระบวนการที่ส่งเสริมการคิด การพิจารณาปัญหาและการแก้ปัญหา หลังจากจบบทเรียน ครูให้นักเรียนสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอีกด้วย สอดคล้องกับ ชวลิต ชูกำแพง (2561) ที่อธิบายว่า หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวอคิตะ จะประกอบด้วย 3 หลักการที่สำคัญ คือ 1) การเรียนรู้อย่างลึกซึ้งที่มุ่งให้เด็กค้นพบ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งอยู่ในกระบวนการเรียนรู้แบบ “เรียนรู้ ประยุกต์ ค้นหา” 2) การเรียนรู้เชิงสนทนาเพื่อขยายความคิดของตนเองให้กว้างและลึกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และโลกภายนอก และ 3) เด็กรู้จักคาดการณ์ ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทบทวนกิจกรรมเรียนรู้ของตนเอง และนำไปสู่การเรียนรู้ขั้นต่อไปได้ดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ แสดงให้เห็นว่า สามารถนำไปใช้ในพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ส่งผลให้ทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคมสูงขึ้น ซึ่งการใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ช่วยให้นักเรียนจัดระเบียบและสังเคราะห์ความคิด โดยครูทำงานร่วมกับนักเรียน ครูสามารถสอนทักษะการเรียนโดยไม่ต้องสอน แต่สร้างกระบวนการเรียนรู้ผ่านสมุดงานแบบโต้ตอบ ทำให้ทำให้นักเรียนสนุกและเข้าใจในเนื้อได้ง่ายขึ้น รวมทั้งสร้างความ

เข้มแข็งในการเรียนในระหว่างที่นักเรียนทำการบ้านที่บ้านผ่าน Interactive Notebook ที่นักเรียนและผู้ปกครองสามารถร่วมกันคิดร่วมกันทำได้ และครูยังสามารถติดตามความก้าวหน้าจากการสะท้อนผลงานของนักเรียนได้ นอกจากนี้การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ นักเรียนได้เกิดทักษะการคิด ครูเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็น มีกระบวนการสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลายทำให้นักเรียนสนุกสนาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งร่วมคิดและร่วมแก้ปัญหา มีวิธีการสอนเป็นขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนจะเน้นกระบวนการที่ส่งเสริมการคิด การพิจารณาปัญหาและการแก้ปัญหา หลังจากจบบทเรียน ครูให้นักเรียนสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอีกด้วย แสดงให้เห็นว่า Interactive Notebook และสามารถนำไปใช้ในพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ และมีสรุป/ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1) ผลการหาประสิทธิภาพของ Interactive Notebook เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ พบว่ามีค่าประสิทธิภาพ E1/E2 = 82.80/84.27 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 และ 2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยใช้ Interactive Notebook ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ พบว่า มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ศึกษาคำชี้แจง คำแนะนำให้ชัดเจน ก่อนนำ Interactive Notebook ไปใช้กับนักเรียน

1.2 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียนก่อนนำ Interactive Notebook ไปใช้ในการประกอบการเรียนรู้

1.3 ควรจัดเตรียมวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการใช้ Interactive Notebook การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความ ในการแก้ปัญหานักเรียนระดับชั้นอื่น ๆ

2.2 ควรทำการวิจัยการใช้นวัตกรรมอื่น ๆ เช่น บทเรียนสำเร็จรูป ชุดฝึกทักษะ การใช้สื่อแบบ CAI มาใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ กับนวัตกรรมอื่น ๆ เช่นบทเรียนสำเร็จรูป ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อแบบ CAI เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ธัญญารัตน์ ชื่นแสงจันทร์. (2563). ครูกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารสังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม, 1(1). 1-10.

ชวลิต ชูกำแพง. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ (AKITA Action). วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 1(3). 18-20.

เชาว์ อินใย. (2543). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เบญญาภา โสภณ. (2559). กิจกรรมเสริมทักษะหลักการใช้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เบ็นภาษาและศิลปะ.

ประสาท เนืองเฉลิม. (2556). วิจัยการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรษมล ศุภคุณ. (2564). การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความด้วยหนังสือส่งเสริมการอ่านกล่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(2). 48-57.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุธาสินี ธนัฐปิตินันท์. (2566). การพัฒนาการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนระดับประถมศึกษาในตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมือง จังหวัดเลย ด้วยนวัตกรรม Interactive Notebook. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 5(1). 48-64.

อมรรัตน์ เทพกำปนาท. (9 ตุลาคม 2566). ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก สมุดงานแบบโต้ตอบ: http://www.fis.ru.ac.th/home/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=37>[30December2019

การศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*

A STUDY OF THE DURABILITY OF ONLINE LEARNING RESPONSIBILITIES USING A PROGRAM SELF-REGULATION OF FACULTY OF EDUCATION STUDENTS LOEI RAJABHAT UNIVERSITY

อภิเดช โยชน์เยื้อน[1] และ ปารีญา ราพา[2]

Apidech Yochyuean[1] and Pareeya Rapa[2]

[1-2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

[1-2]Faculty of education Loei Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: daungkamon.a@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย หลังเข้าร่วมโปรแกรมและหลังสิ้นสุดเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง 1 เดือนของกลุ่มทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษา ชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และโปรแกรมการกำกับตนเอง มีค่าเหมาะสมของโปรแกรมเท่ากับ 4.44 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษากลุ่มทดลอง หลังเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองมีคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย 58.83 และหลังสิ้นสุดเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง 1 เดือน มีความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย 58.66 ไม่แตกต่างกัน

* Received 12 July 2024; Revised 15 July 2024; Accepted 27 August 2024

ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า นักศึกษามีความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเอง

คำสำคัญ: ความคงทน, ความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์, โปรแกรมการกำกับตนเอง

Abstract

The objective of this research was to compare the durability of learning responsibilities of students in the Faculty of Education. Loei Rajabhat University After joining the program and after joining the 1-month self-regulation program of the experimental group. The samples used in this study were 60 second-year students from the Faculty of Education, Faculty of Education, Loei Rajabhat University, second semester, academic year 2022. They were randomly divided into two groups: an experimental group of 30 students and a group of 30 students. control 30 people. The research tools were the Online Learning Responsibility Scale, reliability coefficient of the total scale was 0.94 and self-regulation program, The optimum value of the program is 4.44. The statistics used for analysis were mean, standard deviation and t-test.

The results were found as follows: the experimental group of students. After joining the self-regulatory program, the average online learning responsibility score was 58.83 and after the end of the self-regulation program for 1 month, the mean was 58.66, not statistically different at the .05 level. It shows that students are sustaining responsibility for online learning using the self- regulation program.

Keywords: The durability, The Learning Responsibility for Online Learning, Self-regulation Program

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนเรียนรู้ การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) จะช่วยให้ผู้สอนเข้าใจถึงแนวทางที่ผู้เรียนนำมาใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และหากผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีที่ตนเองชอบก็จะรู้สึกว่าเรื่องที่เรียนนั้นง่าย รวมทั้งมีความสุขในเวลาเรียน ปัจจุบันในบริบทของการจัดการศึกษา นักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิจัยให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มสัมฤทธิผลทางการเรียนของผู้เรียนได้ (สายหยุด อุไรสกุล, 2559) และจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นักศึกษาสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้การศึกษาของประเทศไทยเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ก้าวทันต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online Learning) จึงได้เข้ามามีบทบาทต่อการเรียน การสอนในระดับอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และการศึกษาแบบไร้พรมแดน รวมทั้งการขยายโอกาสให้กับผู้เรียนเลือกเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) โดยการเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นวิธีการถ่ายทอดเนื้อหา รูปภาพ วิดีโอ การใช้สื่อหลาย ๆ ประเภท (Multimedia) ร่วมกับการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลายหลาย ทันสมัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความต้องการ การเรียนการสอนแบบออนไลน์มีความจำเป็นมากในปัจจุบัน เนื่องจากการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านการสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศการรู้เท่าทันสื่อ (Alibak M. et al, อ้างถึงในวิทยา วาโย และคณะ, 2563)

จากประสบการณ์การสอนของผู้สอนในรูปแบบออนไลน์ พบปัญหาคือ นักศึกษาไม่สนใจและใส่ใจต่อการเรียน ไม่มีความกระตือรือร้นในการโต้ตอบหรือตอบคำถาม ไม่เปิดหน้ากล้อง ไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ส่งผลให้นักศึกษาไม่เข้าใจในเนื้อหา และหากมอบหมายงานก็ส่งล่าช้า ไม่ตรงต่อเวลา ขาดการเอาใจใส่ต่อการเรียน และขาดความรับผิดชอบ รวมทั้งไม่ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทำให้นักศึกษาไม่ประสบความสำเร็จในด้านการเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปลูกฝังให้กับผู้เรียนได้เห็นถึงความสำคัญ

การกำกับตนเองเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ผู้สอนนำมาสร้างเป็นโปรแกรมเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการเรียนออนไลน์ ซึ่งการเรียนรู้โดยการกำกับตนเองช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและสามารถควบคุมพฤติกรรมในการเรียนรู้ของได้มากขึ้น สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้ถึงการใช้กลวิธีในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการจูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหมายในการเรียนรู้ที่ได้ตั้งไว้ได้ (นิราศ จันทรจิตร, 2558)

นอกจากนี้ความคงทนในการเรียนรู้ก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ เพราะเป็นความสามารถของสมองที่จะเก็บสิ่งที่เรียนรู้ไว้ได้เป็นเวลานานและสามารถค้นคว้าออกมาใช้ได้หรือระลึกได้ในสถานการณ์ที่จำเป็นหลังจากที่ได้ตั้งไว้ชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยไม่แสดงอาการหรือกระทำการอย่างนั้นออกมาเลยในช่วงที่ทิ้งไปนี้ หรือการคงไว้ซึ่งผลการเรียน (พิยดา สร้อยแก้ว, 2560) ดังนั้นจากที่พบปัญหาการสอนในรูปแบบออนไลน์ คือ นักศึกษาขาดความรับผิดชอบด้านการเรียน เช่น ไม่สนใจเรียน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม เป็นต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจใช้แนวคิดการกำกับตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากปัญหาข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในด้านการเรียน มีความรับผิดชอบ ความอดทน และรู้จักเรียนรู้และปรับตัวสิ่งกับใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และยังเป็นการพัฒนาการจัดเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย หลังเข้าร่วมโปรแกรมและหลังสิ้นสุดเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง 1 เดือน ของกลุ่มทดลอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้เลือกดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง แบบสองกลุ่มมีกลุ่มควบคุมวัดก่อนการทดลองและหลังการ

ทดลอง (Pretest-posttest control group design) และการวัดติดตามผล (Follow-up) (องอาจ นัยพัฒน์, 2554)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษา ชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 ห้องเรียน รวมเป็น 615 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษา ชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

2. โปรแกรมการกำกับตนเอง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการดังนี้

2.1 การสังเกตตนเอง (Self–observation)

2.2 การตัดสินตนเอง (Self–judgement)

2.3 การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self–reaction)

โดยโปรแกรมการกำกับตนเองมีค่าระดับความเหมาะสมของโปรแกรมเท่ากับ 4.44

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำดังนี้

3.1 แบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบด้านการเรียนและศึกษาแบบวัดความรับผิดชอบต่อการเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

3.1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความรับผิดชอบในการเรียนออนไลน์ จำนวน 15 ข้อ

3.1.3 ผู้วิจัยนำแบบวัดความรับผิดชอบในการเรียนออนไลน์ ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้อง (IOC) กับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำก่อนนำไปทดลองใช้จริง โดยแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์มีค่า IOC เท่ากับ 0.95

3.1.4 นำแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ ที่คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3.1.5 นำแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ ที่หาค่าความเชื่อมั่นไปใช้ในงานวิจัย

ตัวอย่างแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ( ) ให้ถูกต้องและตรงความเป็นจริงของนิสิตนักศึกษาเพียงคำตอบเดียว

เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

ตอนที่ 2 แบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักศึกษา

คำชี้แจง ให้นิสิตนักศึกษาอ่านข้อความ โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิด ความรู้สึกและการแสดงออกของนักศึกษา โดยลักษณะแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting scale) 5 ระดับ โดยในแต่ละข้อคำถามได้กำหนดค่าระดับของความรับผิดชอบด้านการเรียนมีดังนี้

น้อยที่สุด หมายถึง นักศึกษามีความคิดเห็นตามข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

น้อย หมายถึง นักศึกษามีความคิดเห็นตามข้อความนั้นในระดับน้อย

ปานกลาง หมายถึง นักศึกษามีความคิดเห็นตามข้อความนั้นในระดับปานกลาง

มาก หมายถึง นักศึกษามีความคิดเห็นตามข้อความนั้นในระดับมาก

มากที่สุด หมายถึง นักศึกษามีความคิดเห็นตามข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักศึกษา

ระดับน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับปางกลาง	ให้	3 คะแนน
ระดับมาก	ให้	4 คะแนน
ระดับมากที่สุด	ให้	5 คะแนน

3.2 โปรแกรมการกำกับตนเอง มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.2.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำกับตนเอง แนวคิดของโปรแกรมการกำกับตนเอง ประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการ คือ 1) การสังเกตตนเอง (Self – observation) 2) การตัดสินตนเอง (Self – judgement) และ 3) การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self – reaction)

3.2.2 สร้างโปรแกรมการกำกับตนเองตนเองให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในโปรแกรมการกำกับตนเองประกอบไปด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการ จากนั้นออกแบบกิจกรรมและเนื้อหาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

3.2.3 นำโปรแกรมที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงวุฒิวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อให้โปรแกรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ความชัดเจนด้านเนื้อหา โดยพิจารณาการหาค่าความสอดคล้องและความเหมาะสม

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมการกำกับตนเองตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เหมาะสมมากปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

3.2.5 ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย พบว่าโปรแกรมแต่ละ

รายการอยู่ในเกณฑ์ระหว่าง 4.20-4.60 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยทุกกิจกรรมเท่ากับ 4.44 ซึ่งมีระดับความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

3.2.6 นำโปรแกรมการกำกับตนเองที่ปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องของกิจกรรมและความเหมาะสมของกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม และระยะเวลาการทำกิจกรรม เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้จริง โดยการทดลองใช้โปรแกรมการกำกับตนเองมีบางกิจกรรมที่ใช้เวลายาวนานมากกว่าที่กำหนด ผู้วิจัยได้แก้ไขโดยการกระชับเวลาในการทำกิจกรรมให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด

3.2.7 นำโปรแกรมการกำกับตนเองไปใช้ในการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อสร้างความเข้าใจกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ก่อนที่จะเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง โดยนำโปรแกรมการกำกับตนเองเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบด้านการเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ กับนักศึกษาที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.3 ภายหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองครบจำนวนทั้งหมด 12 ครั้ง ผู้วิจัยให้นักศึกษาทำแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลหลังการทดลอง

4.4 ภายหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง เป็นระยะเวลา 1 เดือน ผู้วิจัยได้ติดตามผลการทดลอง (Follow-Up) ของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้นักศึกษาทำแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์อีกครั้ง เพื่อนำคะแนนที่ได้จากการติดตามผลมาวิเคราะห์ความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา

4.5 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบวัดความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาทั้งก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลมาวิเคราะห์ สรุปผล และอภิปรายผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบผลความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์หลังเข้าร่วมโปรแกรมและหลังสิ้นสุดเข้าร่วมโปรแกรม 1 เดือนของกลุ่มทดลอง โดยใช้สถิติ Dependent Samples t–test

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการ กำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

1) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษากลุ่มทดลอง หลังการทดลอง และหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษากลุ่มทดลอง หลังการทดลอง และหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน

กลุ่มทดลอง	n	$\overline{X}$	S.D.	การทดสอบ t	Sig (P)
หลังการทดลอง	30	58.83	4.56	2.40*	0.23
หลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน	30	58.66	4.52		

*p < .05

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองมีคะแนน ความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย ($\overline{X}$ = 58.83 , S.D. = 4.56) และหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน ที่มีคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย ($\overline{X}$ = 58.66 , S.D. = 4.52) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า นักศึกษามีความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

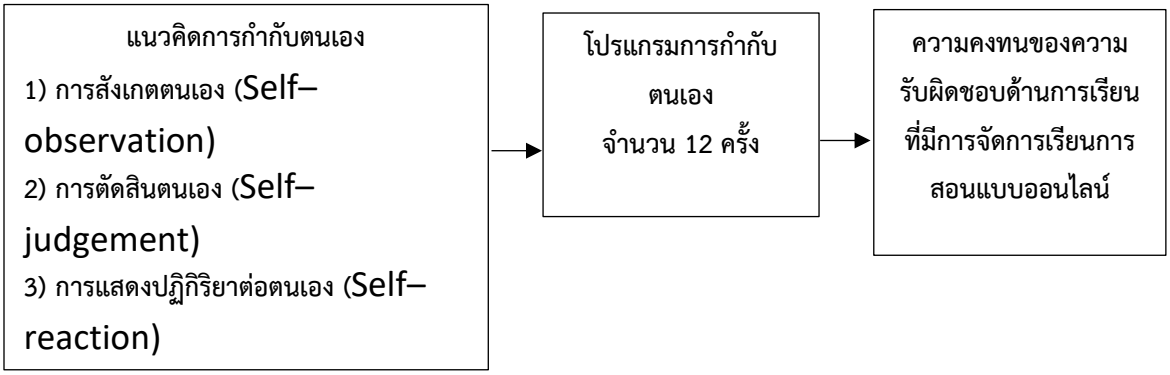
ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์ของนักศึกษากลุ่มทดลองหลังการทดลอง และหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองมีคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย ($\overline{X}$ = 58.83 , S.D. = 4.56) และหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน ที่มีคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย ($\overline{X}$ = 58.66 , S.D. = 4.52) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า นักศึกษามีความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเอง หลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน ทั้งนี้เพราะโปรแกรมการกำกับตนเองคณะผู้วิจัยให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ โดยการกระทำซ้ำ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลดความตึงเครียด มีการเสริมแรง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำได้ดีขึ้น ส่งผลให้มีความคงทนมากขึ้นตามกฎของกฎแห่งผล (Law of effect) ของธอร์นไดค์ (Thorndike) รวมทั้งคณะผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมีเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากแนวคิดการกำกับตนเองของแบนดูรา (Bandura) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตตนเอง การตัดสินใจ และการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง รวมทั้งใช้สื่อในการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ ใบความรู้ ใบกิจกรรม สมุดบันทึกการเรียนรู้ มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมกลุ่ม การใช้กรณีศึกษา การระดมสมอง การเล่นเกม การอภิปราย และการสะท้อนคิดร่วมกัน มาบูรณาการในการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับกระบวนการกำกับตนเอง ทำให้นักศึกษาได้รู้จักและรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ในการกำกับตนเองนักศึกษายังสามารถติดตามและกำกับพฤติกรรมของตนเองได้ตลอดเวลา และสามารถแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองได้อย่างทันท่วงทีทั้งในด้านการแสดงปฏิกิริยาทางบวกหรือทางลบ ส่งผลให้นักศึกษามีความคงทนต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ทาริกา สมพงษ์ (2563) ที่อธิบายว่า การกำกับตนเอง เป็นการที่ผู้เรียนมีการวางแผน จัดการ ควบคุม และการใช้กลยุทธ์ทางปัญญาปรับปรุงพฤติกรรมในการเรียนของตน โดยเกิดจากการจูงใจของตนเองไม่มีใครบังคับ เพื่อส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนที่ตนเองตั้งไว้ เช่นเดียวกับ ธัญญาภรณ์ อุปมัยรัตน์ ที่อธิบายว่า การออกแบบลักษณะโปรแกรม โดยมีเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้แนวคิดของแบนดูราในการกำกับตนเอง มีแผนการเรียนรู้ การใช้เกม สื่อในการดำเนินกิจกรรม

ระยะเวลาและจำนวนครั้งที่เหมาะสมในการดำเนินโปรแกรมจะส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองทำให้ผลลัพธ์เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งยังสอดคล้องกับ พิริยา สร้อยแก้ว (2560) ที่อธิบายว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจในการเรียนซึ่งแรงจูงใจ จะกระตุ้นที่ผลักดันและปรุงแต่งพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการหรือความประสงค์จนสำเร็จตามเป้าหมาย และเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจแล้วบุคคลนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความพยายามอดทนมีทิศทางในการดำเนินกิจกรรมที่ตั้งใจไว้แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ เกิดขึ้นก็ตาม และหากผู้สอนได้ชี้ให้เห็นความสำคัญในการเรียนหรือเห็นวัตถุประสงค์ในการเรียนก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากเรียน มีความตั้งใจ ใส่ใจในการรับรู้สิ่งเร้า ในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ มีความคิดโดยการคิดไตร่ตรอง จนสามารถตีความหมายสิ่งเร้า สามารถสรุปความคิดรวบยอดด้วยตนเอง แล้วทบทวนความรู้ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเก็บสะสมการเรียนรู้และนำไปเก็บไว้ในความจำระยะยาว สามารถระลึกได้ภายหลัง เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ได้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้ ดังนั้นโปรแกรมการกำกับตนเองจึงส่งผลให้ความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์มีความคงทนหลังเสร็จสิ้นจากเข้าร่วมโปรแกรม 1 เดือน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย นักศึกษามีความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนแบบออนไลน์ ทั้งนี้เพราะโปรแกรมการกำกับตนเองคณะผู้วิจัยให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติและการกระทำซ้ำ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลดความตึงเครียด มีการเสริมแรง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำได้ดีขึ้น ส่งผลให้มีความคงทนตามกฎของกฎแห่งผล (Law of effect) รวมทั้งคณะผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมีเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากแนวคิดการกำกับตนเองของแบนดูรา (Bandura) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตตนเอง การตัดสินใจ และการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง รวมทั้งใช้สื่อในการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ ใบความรู้ ใบกิจกรรม สมุดบันทึกการเรียนรู้ มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมกลุ่ม การใช้กรณีศึกษา การเล่นเกม การอภิปราย และการสะท้อนคิดร่วมกัน มาบูรณาการในการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับกระบวนการกำกับตนเอง ทำให้นักศึกษาได้รู้จักและรับรู้ความสามารถ

ของตนเองมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ในการกำกับตนเองนักศึกษายังสามารถติดตามและกำกับพฤติกรรมของตนเองได้ตลอดเวลา และสามารถแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองได้อย่างทันท่วงทีทั้งในด้านการแสดงปฏิกิริยาทางบวกหรือทางลบ ส่งผลให้นักศึกษามีความคงทนต่อการเรียนรู้ได้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย สรุป/ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

นักศึกษากลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองมีคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย ($\overline{X}$ = 58.83 , S.D. = 4.56) และหลังสิ้นสุดการทดลอง 1 เดือน ที่มีคะแนนความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์เฉลี่ย ($\overline{X}$ = 58.66 , S.D. = 4.52) ไม่แตกต่างกันแสดงว่า นักศึกษามีความคงทนของความรับผิดชอบด้านการเรียนออนไลน์โดยใช้โปรแกรมการกำกับตนเอง

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย

1.1 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าโปรแกรมการกำกับตนเองสามารถพัฒนาความรับผิดชอบด้านการเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ได้ อาจนำไปใช้ในการพัฒนาความรับผิดชอบด้านอื่น ๆ โดยการปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน

1.2 ผู้สอนอาจนำส่งเสริมให้นักศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การปรับพฤติกรรมของตนเอง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตในสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย

2.1 ควรมีการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการกำกับตนเองในตัวแปรอื่น ๆ เช่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ความมีวินัยในตนเอง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนานักศึกษาต่อไป

2.2 ควรสร้างโปรแกรมการกำกับตนเอง โดยใช้เทคนิคอื่น ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ เช่น การระดมสมอง กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ทาริกา สมพงษ์. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการกำกับตนเองเรื่องชนิดและหน้าที่ของคำกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญาภรณ์ อุปมัยรัตน์. (2561). ผลโปรแกรมการกำกับตนเองต่อทัศนคติการใช้ความรุนแรงและพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิราศ จันทรจิตร (2558) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เสริมสร้างการกำกับตนเองในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 21(2). 22 -40.

พิริยา สร้อยแก้ว. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ และความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิทยา วาโย และคณะ. (2563). การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19: แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9, 14(34),285-298.

สายหยุด อุไรสกุล. (2559). การใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4 MAT เพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ครั้งที่ 6 วันที่ 15-17 พฤษภาคม. ชลบุรี

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่น*

TEACHING MANAGEMENT USING COMPUTERS AS THE MAIN MEDIUM FOR STUDENTS IN PRIVATE GENERAL EDUCATION SCHOOLS IN KHON KAEN PROVINCE

เอกราช โฆษิตพิมานเวช[1], จิราภรณ์ ผันสว่าง[2], อดุลย์ พิมพ์ทอง[3], ชาติชาย เกตุพรหม[4] และ ชญานิศ โฆษิตพิมานเวช[5]

Ekkarach Kositpimanvech[1], Jiraporn Phansawang[2], Adul Pimthong[3], Chatchai Getprom[4] and Chayanit Kositpimanvech[5]

[1,5]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

[1,5]Mahachulalongkornrajavidyalaya University khonkaen Campus, Thailand

[2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด

[2]Mahamakut Buddhist University Ro iEt Campus Campus, Thailand

[3,4]มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[3,4] Northeastern Universty, Thailand

Corresponding Author's Email: ekkarad2552@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 125 คนเลือกแบบเจาะจง ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 352 คนเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย รวม 450 คนจาก 125 โรงเรียน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่นมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการ

* Received 3 July 2024; Revised 17 July 2024; Accepted 30 August 2024

แก้ไขปัญหาหาความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมีประโยชน์ต่อกระบวนการเรียน 3) ด้านการอำนวยประโยชน์แก่นักเรียน 4) ด้านความเหมาะสม 5) การประเมินผลการเรียนนักเรียน 6) การประเมินความสำเร็จของการใช้ระบบ 7) โครงสร้างพื้นฐาน 8) งบประมาณ 9) ปัญหาและอุปสรรค

คำสำคัญ การจัดการสอน, โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก, สำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research article are 1) to study the opinions of executives. Teachers and educational personnel regarding teaching using computers as the main medium for private school students. Common type, Khon Kaen Province The research method studied literature and related research to synthesize elements and create a research concept and questions to create a research tool using a 5-level Rating Scale questionnaire to ask a sample of 125 executives. Choose specifically A total of 352 teachers and educational personnel were selected randomly, a total of 450 people from 125 schools. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research results found that Teaching using computers as the main medium for students in private schools in the general category of Khon Kaen Province has the following elements: 1) the ability to solve problems and find differences between individuals 2) is beneficial to the learning process 3) in terms of benefiting students 4) Appropriateness 5) Evaluation of student learning results 6) Evaluation of success in using the system 7) Infrastructure 8) Budget 9) Problems and obstacles

Keywords: Teaching management, Using computers as the main medium, For private school students

บทนำ

การจัดการสอนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองต้องการไม่ว่าจะเป็นเนื้อหา สถานที่ เวลา โรงเรียนควรจัดการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักเรียน เป็นการเรียนเป็นกลุ่มหรือเรียนรายบุคคล ให้อิสระในการเรียนรู้และที่สำคัญต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2561) ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การจัดการสอนจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถสนองความต้องการของนักเรียนได้ โดยการใช้อุปกรณ์ต่อพ่วงในการสอนที่ทันสมัยและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

โลกปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะมีการใช้เทคโนโลยีกันอย่างแพร่หลาย มีการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศใหม่ๆ ในการสื่อสารส่งผ่านข้อมูลความรู้กันอย่างกว้างขวางจะกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ในการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลแผ่กว้างทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปจึงต้องรู้ทัน ก้าวทัน รู้จักและสามารถใช้ได้ไม่น้อยกว่าผู้อื่น ซึ่งนอกเหนือจากจะใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาโดยตรงแล้ว ยังอาจใช้เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนได้ (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2559)

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในจังหวัดขอนแก่นมี 125 แห่ง มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้กับประชาชนและเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถม มัธยม แบ่งเบาภาระให้กับรัฐบาล มุ่งเน้นคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาเป็นสำคัญ ในการผลิตนักเรียนให้ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง สามารถสอบเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรเอกชนที่ลงทุนเอง มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สภาพปัจจุบันเวลาสมัครเรียน ลงทะเบียนเรียนหรือเวลาติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนต้องเสียเวลาเดินทางมาที่โรงเรียน เพื่อดำเนินกิจกรรมประสานติดต่อ การพบปะครูผู้สอน หรือผู้บริหารโรงเรียน การเรียนการสอนมีวิธีเดียว คือต้องมาที่โรงเรียนเป็นหลัก ไม่มีเส้นทางเลือกวิธีอื่น บางครั้งมาแล้วบุคลากรที่ต้องการพบก็ไม่อยู่ต้องเสียเวลามาใหม่ การส่งงานหรือการบ้าน ปรึกษาหารือเรื่องต่างๆก็ต้องมาโรงเรียน การเรียนต้องมาเรียนทุกวันตามตาราง หากวันใดไม่ได้มาเนื้อหาในวันนั้นก็ไม่ได้เรียนไม่มีโอกาสทบทวน หรือนักเรียนคนใดการรับรู้ช้าก็จะมีปัญหา อยากฟังซ้ำในเนื้อหาก็ไม่ได้ จากเนื้อหาที่กล่าวมาแล้วทำให้นักเรียนหลายคนมีปัญหา

อย่างมากในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูผู้สอนลำบากใจในการสอน การเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรม จะต้องดำเนินการในห้องเรียนหรือในบริเวณโรงเรียนเป็นหลัก ครูผู้สอนเป็นศูนย์การเรียน นักเรียนไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นมากนัก ส่วนใหญ่ครูผู้สอนจะป้อนความรู้ นักเรียนไม่ได้รับความสะดวกในการเรียนในเวลาต้องการ ปัจจุบันความพร้อมของผู้ปกครองทุกบ้านจะมีเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วงใช้นักเรียนส่วนใหญ่จะมีมือถือ เครื่องคอมพิวเตอร์เป็นของส่วนตัว โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษา แต่ก็ไม่ได้ใช้กับการเรียนการสอนเท่าที่ควร ทำอย่างไรจึงจะใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ให้คุ้มค่า ระบบการสอนวิธีเดิมนั้นถึงเวลาเปลี่ยนแปลงหรือยัง การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก สำหรับโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดขอนแก่นควรเข้ามาเป็นทางเลือกในการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆดังกล่าว ผู้เขียนบทความวิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จึงสนใจทำวิจัยเรื่องดังกล่าว เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้การดำเนินการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการผู้เรียนมากที่สุด ผู้เขียนบทความจึงการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนอื่น ให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และประยุกต์ให้เหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 125 คนเลือกแบบเจาะจง ครูผู้สอนและบุคลากรทาง การศึกษา จำนวน 352 คนสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) รวม 450 คนจาก 125 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้แบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choice)

โดยสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) นำแบบสอบถามไปส่งกลุ่มตัวอย่างโดยตรง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้ทั้งหมด 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ (f) และร้อยละ (%) 3) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ข้อมูลความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลง มาระดับปริญญาโท และน้อยที่สุดคือ ปริญญาเอก สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ ครูผู้สอน รองลงมาผู้บริหาร และน้อยที่สุดบุคลากรทางการศึกษา สำหรับมีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษาอบรม และน้อยที่สุดรับฟังจากผู้อื่นหรือจากวิทยุโทรทัศน์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก
2. ประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอน

2.1 ด้านผู้สอน ให้ความสะดวกในการจูงใจผู้เรียนให้สนใจในบทเรียน เร้าความสนใจให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในกิจกรรมการเรียน การลดปัญหาการขาด ครูผู้สอนในการให้ความรู้ ไม่ต้องสอนซ่อมเสริม การทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ยิ่งขึ้น ตอบคำถามได้ การลดปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ไม่ต้องอธิบายบ่อยๆ หรือสอนให้ความสะดวกในการสอนอย่างเป็นระบบ นักเรียนสามารถเลือกศึกษาบทเรียนใด ก่อน-หลังก็ได้ แต่ปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน และนักเรียนที่จัดการสอนคือ เรื่องที่ปลอดภัยต่ำ ความเสี่ยงสูง

2.2 ด้านนักเรียน สามารถเลือกเรียนบทไหนก่อนก็ได้ สามารถศึกษาได้ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ การมีโอกาสฝึกทักษะในการเรียนรู้มากขึ้น มีโอกาสเรียนรู้โดยอิสระกี่ครั้งก็ได้ สามารถศึกษาเวลา สถานที่ไหนก็ได้

2.3 ด้านปฏิกิริยาระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน จะมีความคิดเห็นระดับ ปานกลาง ความเหมาะสมในการยกตัวอย่างประกอบการสอน และความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยคือ เรื่องความใกล้ชิดระหว่างผู้สอนกับนักศึกษา ความสามารถตอบคำถามในเรื่องที่นอกเหนือจากบทเรียนคอมพิวเตอร์กำหนดไว้ การเผชิญหน้ากันระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน ความผูกพันธ์ระหว่างผู้สอนกับนักเรียน

2.4 ด้านปฏิกิริยาระหว่างนักเรียนกับคอมพิวเตอร์ ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก คือเรื่อง คอมพิวเตอร์ไม่เคยบ่น หรือทำโทษนักเรียนได้รับคำชมเมื่อตอบถูกจะให้กำลัง ใจเมื่อตอบผิด เป็นสื่อการเรียน ที่เรียนรู้หรือทำความเข้าใจด้วยตนเองเป็นอิสระต่อการเรียนรู้ ระหว่างนักเรียนกับผู้สอนหรือเพื่อนนักเรียน มีรูปแบบในการนำเสนอที่เร้าใจ รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาน่าสนใจและเป็นไปในทางเดียวกัน

3. ด้านการอำนวยประโยชน์แก่นักเรียนความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือเรื่องความเหมาะสมกับการศึกษาทางไกลสะดวกและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง ความประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ความสามารถสร้างสถานะการจำลองใกล้เคียงความจริงทำ

ให้เข้าใจง่าย ความเหมาะสมกับกลุ่มของนักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการใช้คอมพิวเตอร์แทนการสอนจากครูผู้สอน

4. ด้านความเหมาะสมในการเสนอเนื้อหาระบบการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือเรื่อง เสนอสรุปประเด็นสำคัญทั้งหมดของเนื้อหา จากเอกสารการสอนด้วยรูปแบบเรียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เลือกเสนอเฉพาะประเด็นที่อาจจะเกิดความสับสนจากเอกสาร เลือกเสนอเฉพาะประเด็นที่นักเรียนชอบมีปัญหา เลือกเสนอกรณีตัวอย่างที่จะเสริมแนวคิดของแต่ละเครื่องได้ดีขึ้น และความคิดเป็นอยู่ในระดับปานกลางคือเรื่อง เสริมเนื้อหาใหม่ที่ไม่ได้เสนอไว้ในเอกสาร

5. ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนจากเนื้อหาที่สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่องควรประเมินผลหลังจากจบการเรียนในแต่ละหน่วยจนครบทุกหน่วยที่กำหนดให้ โดยไม่ต้องสอบไล่ควรมีการประเมินผลเป็นครั้งคราว เพื่อเก็บคะแนนรวมกับคะแนน ผลสอบไล่ ไม่ต้องมีการสอบแต่ประเมินจากปฏิกิริยาการโต้ตอบของนักเรียน และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือเรื่อง ควรประเมินผลรวมกับการสอบไล่เลยครั้งเดียว หลังการเรียนด้วย ระบบการสอนโดยคอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักแล้ว ควรมอบงานให้นักเรียน และประเมินผลงาน ของนักศึกษาเพื่อให้คะแนนด้วย

6. ด้านประเมินความสำเร็จของการจัดการสอน มีความคิดเห็นอยู่ ในระดับมากคือเรื่อง ความเห็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดย ส่วนรวม จากความเห็นบุคลากรไม่เกี่ยวข้องกับระบบการสอนจากจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมใช้

7. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง การจัดระบบ การสอนด้วยคอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักและเป็นส่วนหนึ่งของชุดวิชา การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การสอนและบุคลากรในการดูแลรักษาติดตั้งระบบ และความคิดเห็นระดับปานกลางคือเรื่อง ระบบและอุปกรณ์การสอนพร้อมโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ทุกคณะ การจัดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ไว้ทุกคณะวิชา

8. ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง งบประมาณเงินรายได้ของโรงเรียนงบประมาณโรงเรียน เงินค่าบำรุงเฉพาะวิชาที่นักศึกษาเลือกเรียนด้วย การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางคือเรื่องเงินบริจาค

9. ประสบปัญหาหรืออุปสรรค

9.1 ด้านวัสดุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่จะนำมาใช้มีราคาแพงและยังขาดแคลนอยู่มาก ระบบเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์มีราคาแพงมาก

9.2 ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่องนักคอมพิวเตอร์ ครูผู้สอนนักเทคโนโลยีการศึกษา ช่างเทคนิค

9.3 ด้านทัศนคติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง บุคลากรที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการใช้ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ผู้บริหาร นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ นักวิชาการศึกษา

9.4 ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับมากคือเรื่อง ค่าบำรุง รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ราคาแพง อุดมศึกษาไม่มีงบประมาณเพียงพอกับการลงทุน

9.5 ด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับน้อยคือเรื่อง การลงทุนการขัดข้อง ทางเทคนิคในระบบคอมพิวเตอร์อาจทำให้เกิดทัศนคติ ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

อภิปรายผล

ข้อมูลความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสอนที่สามารถแก้ไขปัญหาความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับเรียนโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความคิดว่าการจัดระบบการสอนปัจจุบัน ไม่สามารถแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลได้สอดคล้องกับแนวคิด (วิทัศน์ ผัดเจริญผล,2563)กล่าวว่า ได้แต่คาดหวังว่าคงมีคอมพิวเตอร์เท่านั้น ที่จะมาประยุกต์ เนื่องจากคอมพิวเตอร์เป็นเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสามารถ มากมาย และนำมาใช้ประโยชน์ในระบบการสอนได้เป็นอย่างดี

2. ประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอน

1) ด้านผู้สอน ให้ความสะดวกในการจูงใจผู้เรียนให้สนใจในบทเรียน การ เร้าความสนใจให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในกิจกรรมการเรียน การลดปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในการให้ความรู้ ไม่ต้องสอนซ่อมเสริม การทำให้นักศึกษาเข้าใจเนื้อหาได้ยิ่งขึ้นและตอบคำถามได้ การลดปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ไม่ต้องอธิบายบ่อยๆ หรือสอนให้ความสะดวกในการสอนอย่างเป็นระบบ นักศึกษาสามารถเลือกศึกษาบทเรียนใด

ก่อน หลังก็ได้สอดคล้องกับแนวคิด (เอกราช โฆษิตพิมานเวช,2561) เห็นว่า ลดปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาที่ทำการทดลองในเรื่องที่ ปลอดภัยต่ำ ความเสี่ยงสูง ผู้สอนได้รับความสะดวกมากขึ้น บทบาทผู้สอนเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เป็นสิ่งที่ให้เกิดความสะดวกต่อกระบวนการเรียนการสอน

2) ด้านนักเรียน สามารถเลือกเรียนบทไหนก่อนก็ได้ สามารถศึกษาได้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ การมีโอกาสฝึกทักษะในการเรียนรู้ มากขึ้น มีโอกาสเรียนรู้โดยอิสระกี่ครั้งก็ได้สอดคล้องกับแนวคิด (สุมิตร สุวรรณ,2563) เห็นว่า สามารถศึกษาเวลาสถานที่ไหนก็ได้ อำนวยความ สะดวกในการเรียนรู้ นักศึกษาเรียนรู้ได้อิสระไม่ควบคุมหรือบีบบังคับ ให้อิสระในการเรียนรู้

3) ด้านปฏิกิริยาระหว่างผู้สอนกับนักเรียน จะมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ความเหมาะสมในการยกตัวอย่างประกอบการสอน และความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง ความใกล้ชิดระหว่างผู้สอนกับเรียน ความสามารถตอบคำถามในเรื่องที่นอกเหนือจากบทเรียน สอดคล้องกับแนวคิด (ศรัณยา สงวนวงษ์, 2563) เห็นว่า คอมพิวเตอร์กำหนดไว้ การเผชิญหน้ากันระหว่างผู้สอนกับครูผู้สอน ความผูกพันธ์ระหว่างผู้สอน กับนักเรียน หลายคนเป็นห่วงว่า ทำให้ความผูกพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับนักเรียน จะห่างเหินลง เนื่องจากนักเรียนจะเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ จะทำให้ผู้สอนกับนักเรียนมี โอกาสพบกันน้อยลง

4) ด้านปฏิกิริยาระหว่างนักเรียนกับคอมพิวเตอร์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากคือเรื่อง คอมพิวเตอร์ไม่เคยบ่น หรือทำโทษนักเรียน ได้รับคำชมเมื่อตอบถูกจะให้กำลังใจเมื่อตอบผิด เป็นสื่อการเรียน ที่เรียนรู้หรือทำความเข้าใจด้วยตนเอง เป็นอิสระต่อการเรียนรู้ ระหว่างนักเรียนกับผู้สอนหรือเพื่อนนักเรียน มีรูปแบบในการนำเสนอที่เร้าใจสอดคล้องกับแนวคิด (นิตยา มณีวงค์, 2564) เห็นว่า รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาน่า สนใจและเป็นไปในทางเดียวกัน เนื่องจากเป็นระบบการสอนรูปแบบใหม่ โดยยกเอาความ สามารถของเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ ทำให้ผู้เรียนอยากลองระบบใหม่ ประกอบกับรับทราบ ว่าระบบการสอนใหม่มีความสามารถหลายอย่าง

1.3 ด้านการอำนวยประโยชน์แก่นักเรียน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือเรื่อง ความเหมาะสมกับการศึกษาทางไกลสะดวกและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่องความ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ความสามารถสร้างสถานะการจำลองใกล้เคียงความจริงทำให้เข้าใจง่าย ความเหมาะสมกับกลุ่มของนักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล อำนวยความสะดวกแก่ นักเรียนในการใช้คอมพิวเตอร์แทนการสอนจากผู้สอนสอดคล้อง

แนวคิด (วันเฉลิม ปิ่นแก้ว,2564) เห็นว่า เนื่องจากระบบการสอนนี้เป็นระบบที่ใช้ความสามารถผ่านเทคโนโลยีระดับสูงหลายด้าน เช่น คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต และเครือข่ายการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวกทั้งระยะใกล้และระยะไกล

1.4 ด้านความเหมาะสมในการเสนอเนื้อหาระบบการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง เสนอสรุปประเด็นสำคัญทั้งหมดของเนื้อหา จากเอกสารการสอนด้วยรูปแบบเรียน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เลือกเสนอเฉพาะประเด็นที่อาจจะเกิดความสับสนจากเอกสารสอดคล้องกับแนวคิดของ (ณิชกานต์ แก้วจันทร์,2564) เห็นว่า เลือกเสนอเฉพาะประเด็นที่นักเรียนชอบมีปัญหา เลือกเสนอกรณีตัวอย่างที่จะเสริมแนวคิดของแต่ละเครื่อง ได้ดีขึ้น และความคิดเป็นอยู่ในระดับปานกลางคือเรื่อง เสริมเนื้อหาใหม่ที่ไม่ได้เสนอไว้ในเอกสารโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สามารถสร้างสรรค์บทเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นสื่อการสอนให้ผู้เรียนเข้าใจหลายประเด็นทั้งประเด็นที่อาจจะเกิดวามสับสนจากเอกสาร หรือเรื่องที่ชอบมีปัญหา หรือใช้เสริมเนื้อหาก็ได้

1.5 ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนจากเนื้อหาที่สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง ควรประเมินผลหลังจากจบการเรียนในแต่ละหน่วย จนครบทุกหน่วยที่กำหนด ให้โดยไม่ต้องสอบไล่ ควรมีการประเมินผลเป็นครั้งคราว เพื่อเก็บคะแนนรวมกับคะแนนผล สอบไล่ ไม่ต้องมีการสอบแต่ประเมินจากปฏิกิริยาการโต้ตอบของนักเรียน และความคิดเห็นอยู่ ในระดับปานกลางคือเรื่อง ควรประเมินผลรวมกับการสอบไล่แบบครั้งเดียวหลังการเรียนด้วยสอดคล้องกับแนวคิด (นุชรินทร์ ทองกันทม,2563) เห็นว่าระบบการสอนโดยคอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักแล้ว ควรมอบงานให้นักเรียนทำและประเมินผลงาน ของนักเรียนเพื่อให้คะแนนด้วย การประเมินผลเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งเท่านั้นที่ใช้วัดผลความรู้ ของผู้เรียนเพื่อเป็นตัวชี้ว่าผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่เรียนมากแค่ไหน การประเมินผลอาจจะ ประเมินผลจากหลายๆ ด้าน เช่น จากคะแนนและงานที่มอบหมายมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ บุญญาธิพิทักษ, จิราภรณ์ ผันสว่าง, พระครูชัยรัตนากร (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของ

สถานศึกษาโดยตรง และผู้บริหารและครูสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและบริหารจัดการศึกษาของในสถานศึกษา ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นประโยชน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล ให้เกิดความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาต่อไปในอนาคต

1.6 ด้านประเมินความสำเร็จของการใช้ระบบการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง ความเห็นบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยส่วนรวมสอดคล้องกับแนวคิด (มาลีวัล เลิศสาศิริ, 2564) เห็นว่าจากความเห็นบุคลากร ไม่เกี่ยวข้องกับระบบการสอน จากจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมใช้จำต้อง ประเมินผลในภาพรวมทั้งระบบเพื่อให้ทราบว่า ผลผลิตหมายถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเมื่อเรียน จบไปแล้ว ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

1.7 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง การจัดระบบการสอนด้วยคอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักและเป็นส่วนหนึ่งของชุดวิชา การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การสอนและบุคลากรในการดูแลรักษาติดตั้งระบบ และความคิดเห็นระดับปานกลางคือเรื่อง ระบบ และอุปกรณ์การสอนพร้อมโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ทุกคณะสอดคล้องกับแนวคิด (ธนะวัฒน์ วรรณประภา, 2562) เห็นว่า การจัดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ไว้ทุกคณะวิชาต้องมีความพร้อมหลายด้านในการที่จะนำเอาระบบนี้ไปใช้ทั้งความพร้อมของบุคลากร อุปกรณ์ สถานีที่และการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พร้อมทั้งชุดโปรแกรมช่วยสอนหรือ Web Page

1.8 ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่องงบประมาณเงินราย ได้ของโรงเรียน งบประมาณสนับสนุน เงินค่าบำรุงเฉพาะวิชาที่นักเรียนเลือกเรียนด้วยระบบสอดคล้องกับแนวคิด (ประสูติ เดชสุวรรณ, 2563) เห็นว่า การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลางคือเรื่องเงินบริจาค เนื่องจากโรงเรียนจะได้รับงบประมาณเงินสนับสนุนจากรัฐและงบ ประมาณรายได้เป็นหลัก อาจจะต้องให้นักเรียนออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน เนื่องจากอุปกรณ์ต่างๆ มีราคาสูงมาก

1.9 ปัญหาหรืออุปสรรค

1) ด้านวัสดุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนที่จะนำมาใช้มีราคาแพงและยังขาดแคลนอยู่มาก สอดคล้องกับแนวคิด

(รำจวน เบญจศรี, 2564) เห็นว่าระบบเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์มี ราคาแพงมาก ถึงแม้ว่าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และระบบเครื่องคอมพิวเตอร์จะมีราคาสูง แต่ก็คุ้มค่าในการลงทุน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

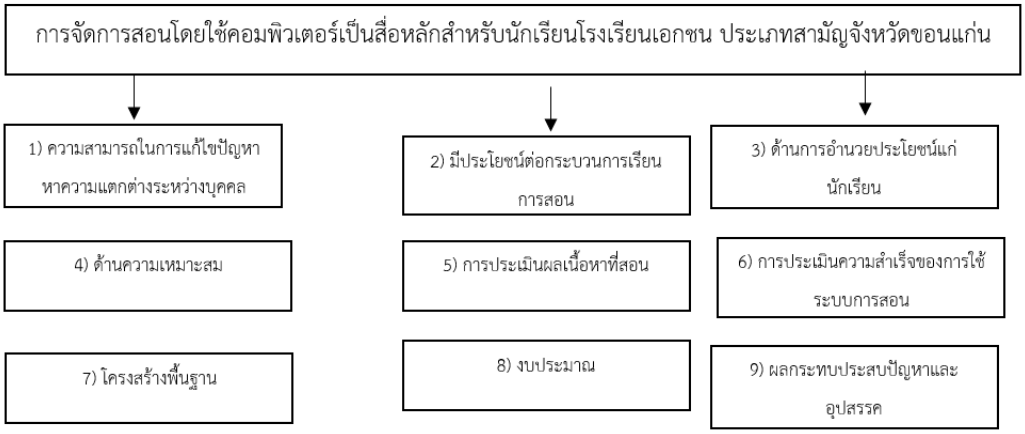
2) ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง นักคอมพิวเตอร์ ครูผู้สอน นักเทคโนโลยีการศึกษา ช่างเทคนิค เนื่องจากเจ้าหน้าที่เหล่านี้เคยชินกับระบบ เดิม ถ้าต้องมาเปลี่ยนระบบการสอนใหม่โดยคอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก อาจจะต้องขัดความรู้สึก บ้าง และต้องเสียเวลาศึกษาระบบใหม่ด้วย

3) ด้านทัศนคติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเรื่อง บุคลากรที่ไม่เกี่ยว ร้องกับการใช้ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ผู้บริหาร นักศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ : นักวิชาการศึกษาเมื่อระบบการสอนเปลี่ยนไปทัศนคติต้องเปลี่ยนแปลงไปตาม ทำให้บาง คนอาจมีความขัดแย้ง สับสนกับระบบการสอนใหม่

4) ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับมากคือเรื่อง ค่าบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ราคาแพง อุดมศึกษาไม่มีงบประมาณเพียงพอกับการลงทุน ทุกคนยังมองว่าค่า อุปกรณ์ และการบำรุงรักษามีราคาสูง มหาวิทยาลัยจะเอางบประมาณจำนวนมากมาจากไหนมาลงทุน

5) ด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับน้อยคือเรื่อง การลงทุนการขัดข้องทางเทคนิคในระบบคอมพิวเตอร์อาจทำให้เกิดทัศนคติสอดคล้องกับแนวคิด (สุพจน์ องอาจ,2564) เห็นว่า ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน คอมพิวเตอร์เป็น เครื่องมือทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ มีความบอบบาง หลายฝ่ายเป็นห่วงที่ระบบทางเทคนิค หากระบบ เกิดปัญหา จะทำให้หลายฝ่ายที่มีทัศนคติไม่ดีอยู่แล้ว ยิ่งเกิดความไม่มั่นใจต่อความคุ้มค่ากับการลงทุน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

การจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่นมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถแก้ไขปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลเนื่องจากคอมพิวเตอร์เป็นเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดมีความสามารถมากมาย 2) มีประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนทั้งด้านครูผู้สอนลดปัญหาการขาดแคลนครู ไม่ต้องสอนซ้ำบ่อย ไม่ต้องสอนเสริมด้านนักเรียน สามารถเลือกเรียนเนื้อหาใดก่อนหลังได้ เวลา สถานที่ใดก็ได้ด้านปฏิกิริยาระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน อาจจะห่างเหินกันบ้าง แต่ข้อดีภาพรวมจะมากกว่าข้อเสีย ด้านปฏิกิริยาระหว่างนักเรียนกับคอมพิวเตอร์นักเรียนมีอิสระต่อการเรียน 3) ด้านการอำนวยประโยชน์แก่นักเรียน ทำให้สะดวกในการเดินทางเป็นการศึกษาทางไกล 4) ด้านความเหมาะสมในการเสนอเนื้อหาระบบการสอนสามารถสรุปประเด็นของเนื้อหาครอบคลุม 5) ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนจากเนื้อหาที่สอน สามารถประมวลผลอย่างเป็นระบบที่วางแผนไว้ 6) การประเมินความสำเร็จของการจัดการสอน ทำให้ทราบว่าเมื่อเรียนแล้วประสบความสำเร็จระดับที่สูงขึ้นหรือไม่ 7) ด้านโครงสร้างพื้นฐานประกอบด้วย บุคลากร หลักสูตร อุปกรณ์ สื่อการสอนสำคัญ 8) ด้านงบประมาณ รัฐบาลต้องพร้อมสนับสนุนและโรงเรียนต้องพาเสริม 9) ผลกระทบประสบปัญหา

หรืออุปสรรค เรื่องโปรแกรมช่วยสอน ราคาสูง และขาดแคลนเครื่องคอมและอุปกรณ์ราคาสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ด้านการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ พบวา ด้านการอำนวยประโยชน์แก่นักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งตอไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญจังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2559). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (Professional Education Administration: Basic Qualifications, Skills, and Vision). วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 5(2), 247-254.

วรวิทย์ บุญญาธิพิทักษ, จิราภรณ์ ผันสว่าง, พระครูชัยรัตนากร. (2565). การบริหารงานวิชาการแบบมี ส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 477-491.

รำจวน เบญจศิริ. (2564). ความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักการศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย, 14(1), 51-71.

ณิชกานต์ แก้วจันทร์. (2564). ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนและความคาดหวังประสิทธิผลการศึกษาในระบบการเรียนการสอนออนไลน์ในทรรศนะของนักศึกษา. ในวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไปคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนะวัฒน์ วรรณประภา. (2562). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออนไลน์กับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร e-Journalof Education Studies, Burapha University 1(1), 1-10.

นิตยา มณีวงศ์. (2564). ศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยความสำเร็จการเรียนออนไลน์แอปพลิเคชั่นไลน์ในช่วง วิกฤต Covid 19 . วารสารครุศาสตร์สาร, 15(1), 161-173 .

นุชรินทร์ ทองกันทม. (2563). ผลการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่าน Application Zoom โดยใช้บทบาทสมมุติและผลประกอบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสุขศึกษาของนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์คะแนน สอบก่อนเรียน. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันเกษม.

ประสูติ เดชสุวรรณ . (2542). การพัฒนาและผลลัพธ์การสอนเสริมส่วนปฏิบัติการแบบออนไลน์ในรายวิชา วิเคราะห์โครงข่ายไฟฟ้าเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน. วารสาร Engineering Transactions, 23(1), 74-86 .

วันเฉลิม ปิ่นแก้ว. (2564). ผลกระทบจากการเรียนออนไลน์ของนักการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วิทัศน์ ผัดเจริญผล. (2563). ความพร้อมในการจัดการเรียนการการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาด ไวรัส Covid-19. วารสารศาสตรการศึกษาและพัฒนามนุษย์. 4(1), 41-61.

ศรัณยา สงวนวงศ์. (2564). ประสิทธิภาพของการเรียนออนไลน์ในยุคโควิด 19 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุมิตร สุวรรณ.(2563). ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์. วารสารศาสตร์การศึกษา. 4(1), 44-61.

สุพจน์ อิงอาจ.(2564). การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตั้งใจอย่างต่อเนื่องต่อการเรียนในแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 18(1),28-45.

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2561). เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเอกชนในยุคไทยแลนด์ 4.1. วารสารการบริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำ, 6(23), 14-23.

โมเดลสมการโครงสร้างโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี*

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF QUALITY PRIMARY SCHOOLS IN SCIENCE, MATHEMATICS, AND TECHNOLOGY

ทนง ทองภูเบศร์[1], คัชรินทร์ การพินิจ[2], กุลพัทธ์ กุลชาติดิลก[3], ฉลอง รัตนพงษ์[4], อภิภู สิทธิภูมิมงคล[5] และ ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา[6]

Thanong Thongphubate[1], Katchrin Kanpinit[2], Kullaphat kulchartdilok[3], Chalong Rattanaphong [4], Apipu Sittiphummongkol[5] and Chainarong Siripornpreeda[6]

[1-5]วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-5]College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: tom.rcim@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษามาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี และ 2) พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 200 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย และแปลความหมายมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีเทียบกับเกณฑ์ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ผลการวิจัยพบว่า

* Received 14 July 2024; Revised 19 July 2024; Accepted 23 August 2024

1) โมเดลมีความเหมาะสมในระดับที่ยอมรับได้ ค่าเส้นทางระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครู และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ที่มีค่า 0.74 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครูกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ในขณะที่ค่าเส้นทางระหว่างมาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน และ 2) มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน มีค่าต่ำสุดที่ 0.02 แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ไม่แข็งแกร่งเท่ากับมาตรฐานด้านคุณภาพครู นอกจากนี้ มาตรฐานด้านคุณภาพครูยังส่งผลต่อมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.63 ผลการวัดความเหมาะสมของโมเดล (Chi-square = 188.007, df = 125, p = .000, CMIN/DF = 1.504, GFI = .907, AGFI = .872, CFI = .978, RMR = .032, RMSEA = .050) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: โมเดลสมการโครงสร้าง, คุณภาพการศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to investigate the standards of science, mathematics, and technology education in primary schools and to develop a Structural Equation Modeling (SEM) model to analyze factors affecting the educational quality in these schools. The sample group consisted of 200 primary schools under the jurisdiction of the Basic Education Commission. The researcher employed simple random sampling to select the sample group and collected data using a 5-point Likert scale questionnaire. and Quantitative data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, and standard deviation. Confirmatory factor analysis (Confirmatory Factor Analysis: CFA) Qualitative data were analyzed using inductive content analysis. and interpret elementary school standards for science Mathematics and technology compared with the criteria of the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology (IPST)

The research results showed that: 1. The model was acceptably fit. The path coefficient between teacher quality and student quality was 0.74, indicating a strong positive relationship between the two constructs. In contrast, the path coefficient between school administration quality and 2. student quality was the lowest at 0.02, suggesting a weaker relationship compared to teacher quality. Additionally, teacher quality had a direct effect on student quality with a path coefficient of 0.63. The model fit indices (Chi-square = 188.007, df = 125, p = .000, CMIN/DF = 1.504, GFI = .907, AGFI = .872, CFI = .978, RMR = .032, RMSEA = .050) indicated that the model fit the data acceptably well. Therefore, this structural equation model could effectively explain the relationships between the factors that influenced the quality of science, mathematics, and technology education in primary schools.

Keywords: Structural Equation Model, Educational quality, Primary schools

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วและหลากหลาย ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ได้ก่อให้เกิดความท้าทายใหม่ๆ ต่อการศึกษา การพัฒนาการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM) กลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเตรียมเยาวชนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่ไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) กำลังเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงานของผู้คนอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้ความต้องการในทักษะ STEM ในตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น นักวิชาการและผู้บริหารการศึกษาทั่วโลกจึงเห็นพ้องต้องกันว่าการเสริมสร้างความรู้และทักษะในด้าน STEM ตั้งแต่ระดับประถมศึกษานั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น (World Economic Forum, 2020) ประเทศไทยเองก็ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในด้านนี้ โดยมีการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการศึกษา STEM ในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามมาตรฐานของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(สสวท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดมาตรฐานการเรียนการสอนในด้านนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2021)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาไทย โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวพร้อมกัน ซึ่งสามารถใช้ในการตรวจสอบและพัฒนาทฤษฎีที่ซับซ้อนได้ (Kline, 2015) การพัฒนาโมเดล SEM ในการศึกษานี้จะช่วยให้เราเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา STEM ในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งในด้านของการจัดการทรัพยากร การฝึกอบรมครู และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังช่วยให้เราสามารถประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐาน สสวท. และนโยบายของรัฐในด้านการศึกษา STEM ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา นโยบาย และครูผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน STEM ในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น (Byrne, 2010)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อจะช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถวางแผนและปรับปรุงการจัดการทรัพยากรการศึกษาด้าน STEM ในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับปรุงการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับนักเรียนมากขึ้น ผลการวิจัยนี้ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนานโยบายการศึกษา STEM ของรัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

2. พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM)

หลักการของการศึกษา STEM เป็นการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM) มีพื้นฐานมาจากการบูรณาการความรู้และทักษะจากหลายสาขาวิชา เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการเผชิญกับความท้าทายทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 หลักการสำคัญของการศึกษา STEM คือการส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการเรียนรู้แบบประสบการณ์จริง (National Research Council, 2011) โดยความหมายของการศึกษา STEM หมายถึง การสอนและการเรียนรู้ที่เน้นไปที่สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) คณิตศาสตร์ (Mathematics) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และเทคโนโลยี (Technology) โดยมุ่งหวังให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสาขาวิชาต่างๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำงาน การศึกษา STEM มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการทำงานร่วมกัน (Breiner et al., 2012)

ความสำคัญของการศึกษา STEM ในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมกำลังเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว การศึกษา STEM มีความสำคัญอย่างยิ่ง การศึกษา STEM ช่วยเตรียมนักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน (Bybee, 2010) นอกจากนี้ การศึกษา STEM ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการสร้างบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Lacey & Wright, 2009) ซึ่งมีองค์ประกอบของการศึกษา STEM ประกอบด้วย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สามารถตั้งคำถาม สืบค้นข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน (National Research Council, 2012) ในขณะที่การศึกษาในด้านคณิตศาสตร์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดเชิงตรรกะ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแก้ปัญหาเชิงปริมาณ (Kilpatrick et al., 2001) การเรียนรู้วิศวกรรมศาสตร์เน้นการประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในการออกแบบและสร้างสิ่งใหม่ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ (Bybee, 2011) ส่วนการศึกษาเทคโนโลยีมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจและสามารถใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (International Technology Education Association, 2007) การศึกษา STEM มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมกำลังเปลี่ยนแปลงโลกอย่าง

รวดเร็ว ด้วยหลักการที่มุ่งเน้นการบูรณาการความรู้และทักษะจากหลายสาขาวิชา การศึกษา STEM จึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของอนาคต

แนวคิดโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาจาก สสวท. ซึ่งกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับโรงเรียนที่มีคุณภาพด้านเหล่านี้ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ซึ่งเน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ การประยุกต์ใช้ความรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี 2) มาตรฐานด้านคุณภาพครู เน้นความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือกใช้หรือพัฒนาสื่อการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และ 3) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน เน้นการวางวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การนำแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ห้องปฏิบัติการ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (กาญจนา ศรีวัฒนานุกูล, 2563)

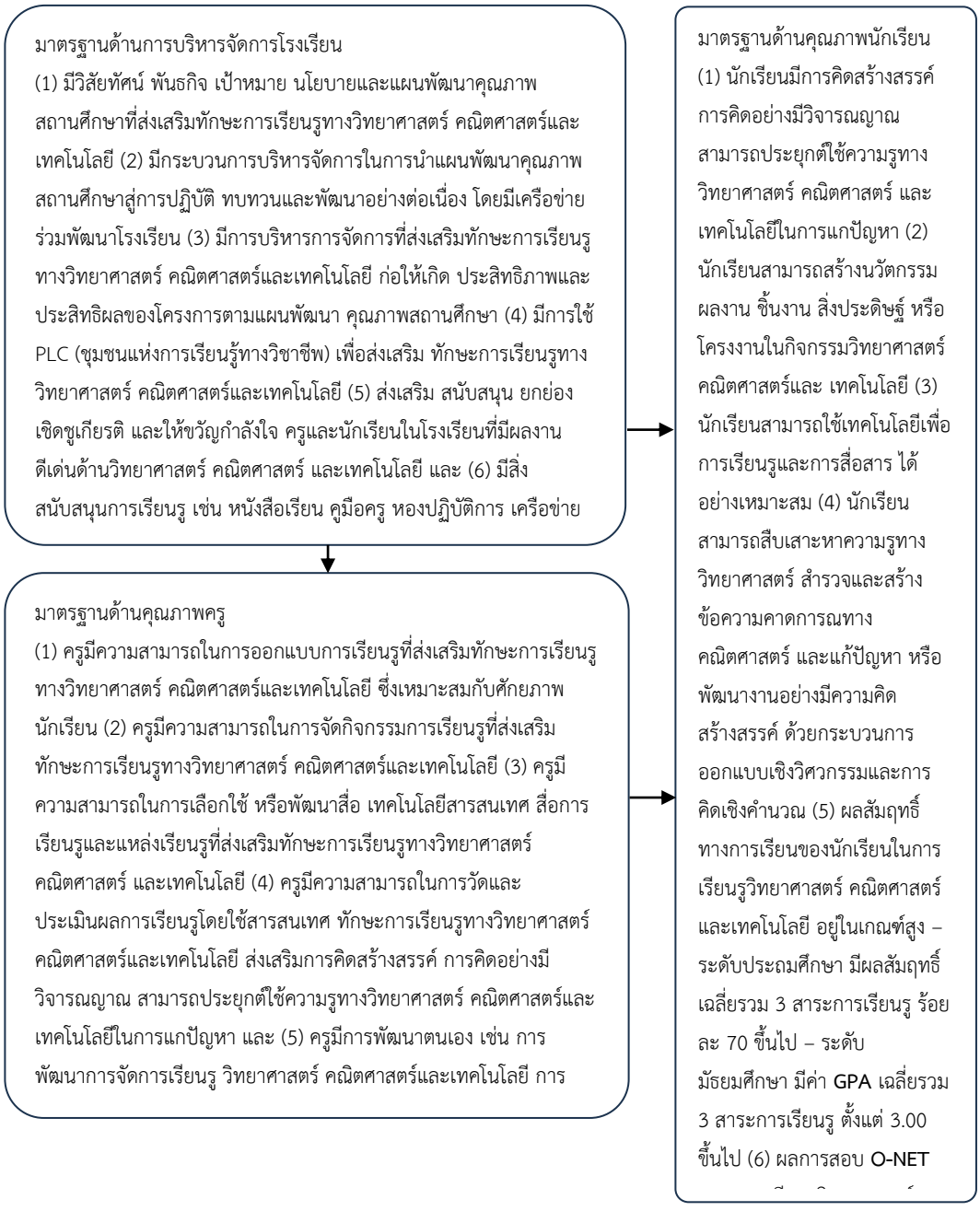
สรุปได้ว่า การศึกษา STEM มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมกำลังเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างนักเรียนที่มีความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของอนาคต

โมเดลสมการโครงสร้าง

หลักการของโมเดลสมการโครงสร้าง โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่รวมเอาวิธีการวิเคราะห์เชิงความแปรปรวนและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เข้าด้วยกัน โดยมีหลักการที่สำคัญคือการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวพร้อมกัน สามารถตรวจสอบและพัฒนาทฤษฎีที่ซับซ้อนได้ (Kline, 2015) โดยความหมายของโมเดลสมการโครงสร้าง หมายถึง วิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (latent variables) และตัวแปรที่สังเกตได้ (observed variables) SEM ประกอบด้วยสองส่วนหลัก คือ โมเดลการวัด (Measurement Model) ที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Byrne, 2010) และการใช้โมเดลสมการโครงสร้างมีความสำคัญอย่างยิ่งในงานวิจัยที่มีความซับซ้อนและต้องการตรวจสอบความสัมพันธ์หลายๆ มิติพร้อมกัน SEM ช่วยให้

นักวิจัยสามารถทดสอบทฤษฎีและแบบจำลองที่ประกอบด้วยตัวแปรหลายตัวและความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนได้ในขั้นตอนเดียว นอกจากนี้ SEM ยังช่วยให้สามารถประเมินความแม่นยำของโมเดลและการทำงานของตัวแปรแฝงในเชิงสถิติได้อย่างถูกต้อง (Hoyle, 2012)

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเริ่มจากการกำหนดโมเดลทฤษฎีที่ต้องการทดสอบและตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Hair et al., 2014) หลังจากนั้นจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามหรือการสำรวจที่มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ต่อมาจะวิเคราะห์โมเดลการวัดเพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ เพื่อให้แน่ใจว่าตัวชี้วัดที่ใช้สามารถวัดตัวแปรแฝงได้อย่างแม่นยำ จากนั้นจะวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสุดท้ายจะใช้ตัวชี้วัดหลายตัวในการประเมินความพอดีของโมเดล เช่น Chi-square, df, p, CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, RMR และ RMSEA เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายข้อมูลได้ดีเพียงใด (Hu & Bentler, 1999) และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง หลังจากการวิเคราะห์ SEM ผลลัพธ์ที่ได้จะประกอบด้วยค่าประมาณการของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ นักวิจัยจะต้องแปลความหมายของค่าประมาณการเหล่านี้โดยดูว่าค่าประมาณการที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ รวมถึงการพิจารณาค่าความพอดีของโมเดลเพื่อประเมินว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมกับข้อมูลหรือไม่ หากค่าความพอดีของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จะสามารถสรุปได้ว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง (Schumacker & Lomax, 2016)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนที่สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 26,702 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 200 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมของ Soper, D.S. (2024) โดยกำหนดค่า Anticipated effect size เท่ากับ 0.3 Desired statistical power level เท่ากับ 0.8 จำนวนตัวแปรแฝง เท่ากับ 3 ตัวแปร จำนวนตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 18 ตัวแปร และ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

แหล่งข้อมูลการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดแผนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์เนื้อหาเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งเสริมด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับสำรวจการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยนำตัวชี้วัดการประเมินตามมาตรฐานที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาไทย

ขั้นตอนที่ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา

เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับตามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์และแบบกระดาษ โดยมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ การวัด (Index of Congruency: IOC) อยู่ในช่วง 0.6 – 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient reliability) เท่ากับ 0.948 (Cronbach, 1970) และเมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดมาจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย และแปลความหมายมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีเทียบกับเกณฑ์ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี มีดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1

สรุปผลการวิเคราะหขอมูลสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 91 คน (ร้อยละ 45.50) และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 109 คน (ร้อยละ 54.50) โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 123 คน (ร้อยละ 61.50) ตามด้วยระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 36.00) และปริญญาเอก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.50) ในเรื่องของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง อายุ 46 - 55 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน (ร้อยละ 36.00) ตามด้วยอายุ 35 - 45 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 33.00) ตามด้วยอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 17.50) และผู้ที่มีอายุมากกว่า 56 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.50) ในเรื่องของอายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการระหว่าง 10 - 20 ปี มากที่สุด จำนวน 83 คน (ร้อยละ 41.50) ตามด้วยอายุราชการ 21 - 30 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 27.00) และอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี

จำนวน 43 คน (ร้อยละ 21.50) และผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 44 คน (ร้อยละ 10.00)

สรุปมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

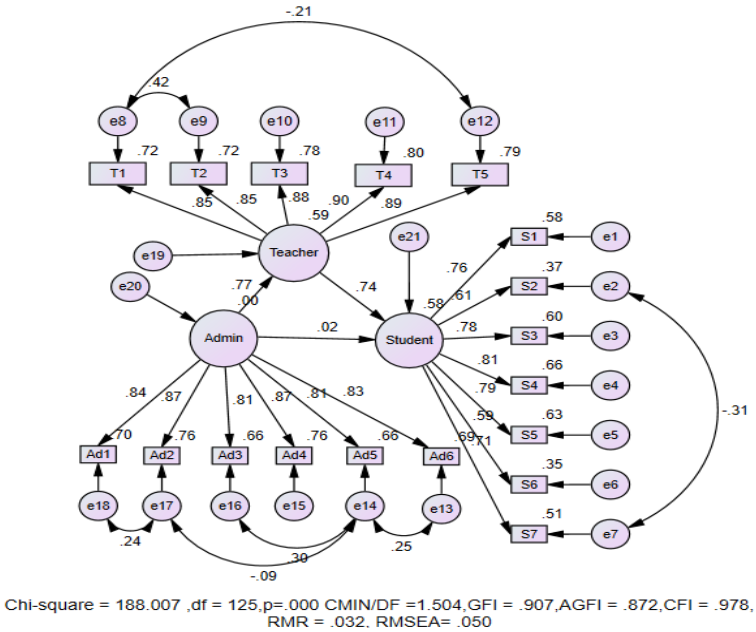
มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (S1 ถึง S7) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปน้อยที่สุด ได้แก่ 1. นักเรียนมีการคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในการแก้ปัญหา (S7: Mean = 2.710, SD = 0.860) 2. นักเรียนสามารถสร้างนวัตกรรม ผลงาน ชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ หรือโครงงานในกิจกรรมวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (S3: Mean = 2.445, SD = 0.928) 3. นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม (S5: Mean = 2.365, SD = 0.846) 4. นักเรียนสามารถสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สำรวจ และสร้างข้อความคาดการณ์ทางคณิตศาสตร์ และแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมและการคิดเชิงคำนวณ (S1: Mean = 2.230, SD = 0.806) 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีอยู่ในเกณฑ์สูง (S4: Mean = 2.155, SD = 0.880) 6. ผลการสอบ O-NET สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (S6: Mean = 2.065, SD = 0.983) 7. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (S2: Mean = 1.805, SD = 0.949)

มาตรฐานด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ (T1 ถึง T5) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปน้อยที่สุด ดังนี้: 1. ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเหมาะสมกับศักยภาพนักเรียน (T3: Mean = 2.825, SD = 0.853) 2. ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (T1: Mean = 2.795, SD = 0.835) 3. ครูมีความสามารถในการเลือกใช้ หรือพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (T4: Mean = 2.785, SD = 0.814) 4. ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งเสริมการคิด

สร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ในการแก้ปัญหา (T5: Mean = 2.780, SD = 0.840) 5. ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน (T2: Mean = 2.755, SD = 0.842)

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (A1 ถึง A6) โดยผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ: มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (A1: Mean = 2.925, SD = 0.808); มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น หนังสือเรียน คู่มือครู ห้องปฏิบัติการ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (A6: Mean = 2.925, SD = 0.802); มีกระบวนการบริหารจัดการในการนำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน (A2: Mean = 2.905, SD = 0.774); มีการบริหารการจัดการที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (A4: Mean = 2.885, SD = 0.822); ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติและให้ขวัญกำลังใจครูและนักเรียนในโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (A5: Mean = 2.865, SD = 0.831); และมีการใช้ PLC (กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (A3: Mean = 2.745, SD = 0.808) สรุปภาพรวม 3 มาตรฐาน มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน (Admin) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 2.875, SD = 0.706) รองลงมา คือ มาตรฐานด้านคุณภาพครู (Teacher: Mean = 2.788, SD = 0.756) และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน (Student: Mean = 2.254, SD = 0.680)

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา

จากภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา โมเดลสมการโครงสร้าง ที่วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพครู (Teacher) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน (Admin) และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน (Student) โดยแต่ละปัจจัยมีตัวชี้วัดย่อย ๆ ซึ่งแสดงเป็นตัวแปรสังเกต (Observed Variables) ได้แก่ Teacher (T1-T5), Admin (Ad1-Ad6) และ Student (S1-S7) ซึ่งช่วยให้เรามองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครูกับตัวชี้วัด T1 ถึง T5 โดยมีค่าเส้นทาง (Path Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.90 นอกจากนี้มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนกับตัวชี้วัด Ad1 ถึง Ad6 ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งเช่นกัน โดยมีค่าเส้นทางอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.87 ในขณะที่มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนกับตัวชี้วัด S1 ถึง S7 มีค่าเส้นทางอยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.81 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แตกต่างกัน

ไปตามตัวชี้วัด สำหรับความเหมาะสมของโมเดลได้รับการประเมินโดยใช้หลายตัวชี้วัด โมเดลสมการโครงสร้างนี้มีความเหมาะสมตามค่าสถิติที่ใช้ประเมิน ได้แก่ Chi-square ($\chi 2$) มีค่า 188.007 อยู่ในระดับนัยสำคัญ (p-value < 0.05) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้มีความเหมาะสมกับข้อมูล CMIN/DF มีค่า 1.504 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าไม่เกิน 3.0) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้มีความเรียบง่ายเหมาะสม GFI มีค่า 0.907 อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไม่ต่ำกว่า 0.9) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ดี AGFI มีค่า 0.872 อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไม่ต่ำกว่า 0.8) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ดีเมื่อปรับค่าความอิสระของดีกรีความเสรี CFI มีค่า 0.978 อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไม่ต่ำกว่า 0.9) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้มีความเหมาะสม RMR มีค่า 0.032 อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไม่เกิน 0.05) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้มีความเรียบง่ายเหมาะสม และ RMSEA มีค่า 0.050 อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไม่เกิน 0.08) แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างนี้มีความเหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมในระดับที่ยอมรับได้ ค่าเส้นทางระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครู และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ที่มีค่า 0.74 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครูกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ในขณะที่ค่าเส้นทางระหว่างมาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน มีค่าต่ำสุดที่ 0.02 แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ไม่แข็งแกร่งเท่ากับมาตรฐานด้านคุณภาพครู สรุปได้ว่า โมเดลนี้แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครูกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยอภิปรายผลว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างมาตรฐานด้านคุณภาพครูกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hattie, J. A. C., & Mitchell, J. (2007) และ Rivkin, S. G., & Hanushek, E. A. (2009) ที่บ่งชี้ว่า คุณภาพการสอนโดยเฉพาะทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู มีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน อย่างไรก็ตาม

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่างานวิจัยนี้พบความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนระหว่างมาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ผลลัพธ์นี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ Leithwood, K., & Jantzi, J. (2009) ที่ชี้ว่า การบริหารจัดการที่ดีส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนวิชาการ การวัดผลและประเมินผล ซึ่งสาเหตุที่เป็นไปได้ คือ ความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนระหว่างมาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ ประการแรก ตัวชี้วัดที่ใช้อาจไม่ครอบคลุมมิติทั้งหมดของการบริหารจัดการโรงเรียน ประการที่สองบริบทของโรงเรียนอาจแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีบริบทเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ อาจได้รับผลกระทบจากมาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนน้อยกว่าโรงเรียนที่เผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค นอกจากนี้ งานวิจัยนี้มีข้อจำกัด คือ ประการแรก กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก จำกัดการสรุปผลลัพธ์ไปยังโรงเรียนประถมศึกษาอื่น ๆ ประการที่สองการออกแบบการวิจัยเป็นแบบตัดขวางไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์แบบเหตุผล จึงควรมีการทำวิจัยในอนาคต โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนอย่างละเอียดมากขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของการบริหารจัดการศึกษาในบริบทที่หลากหลาย และใช้วิธีการวิจัยแบบยาวนาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM) มุ่งสร้างนักเรียนให้มีทักษะและความเข้าใจที่ลึกซึ้งในสาขาวิทยาศาสตร์ (Science), คณิตศาสตร์ (Mathematics), วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering), และเทคโนโลยี (Technology) เพื่อให้พร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษา STEM มุ่งสร้างการเรียนรู้ที่เน้นการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการเรียนรู้แบบประสบการณ์จริง

เพื่อเตรียมให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนควรพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อให้มีวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาที่ชัดเจน ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการนำแผนสู่การปฏิบัติ

2. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่การเสริมสร้างทักษะด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน โรงเรียนควรสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับนักเรียนที่มีผลงานดีเด่นในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงการจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องปฏิบัติการ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และวัสดุการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและพัฒนาทักษะในสาขาวิชาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาหรือในโรงเรียนในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น

2. ควรเพิ่มการวิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพการศึกษา เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของโรงเรียน การสนับสนุนจากครอบครัว และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมมากขึ้น

3. ควรพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเพิ่มความแม่นยำและความเชื่อถือได้ รวมถึงการทดสอบและประเมินผลการใช้เครื่องมือวัดในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนยุทธศาสตร์การศึกษา 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กาญจนา ศรีวัฒนานุกูล. (2563). แนวคิดโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี. วารสารการศึกษา, 20(2), 15-30.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2563). มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สสวท.

Breiner, J. M., Harkness, S. S., Johnson, C. C., & Koehler, C. M. (2012). What is STEM? A Discussion About Conceptions of STEM in Education and Partnerships. School Science and Mathematics, 112(1), 3-11.

Bybee, R. W. (2010). Advancing STEM Education: A 2020 Vision. Technology and Engineering Teacher, 70(1), 30-35.

Byrne, B. M. (2010). Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming (2nd ed.). Routledge.

Hattie, J. A. C., & Mitchell, J. (2007). The effectiveness of educational interventions: A synthesis and research guide. London: Routledge.

Hoyle, R. H. (2012). Handbook of Structural Equation Modeling. The Guilford Press.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6(1), 1-55.

International Technology Education Association. (2007). Standards for Technological Literacy: Content for the Study of Technology (3rd ed.). ITEA.

Kilpatrick, J., Swafford, J., & Findell, B. (2001). Adding It Up: Helping Children Learn Mathematics. National Academies Press.

Kline, R. B. (2015). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.). The Guilford Press.

Lacey, T. A., & Wright, B. (2009). Occupational Employment Projections to 2018. Monthly Labor Review, 132(11), 82-123.

Leithwood, K., & Jantzi, J. (2009). Focus on leadership: Research and practice in educational leadership (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

National Research Council. (2011). Successful K-12 STEM Education: Identifying Effective Approaches in Science, Technology, Engineering, and Mathematics. National Academies Press.

National Research Council. (2012). A Framework for K-12 Science Education: Practices, Crosscutting Concepts, and Core Ideas. National Academies Press.

Rivkin, S. G., & Hanushek, E. A. (2009). Incorporating teacher quality measures into education policy: Uses and limitations. Educational Researcher, 38(4), 255-265.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling (4th ed.). Routledge.

Soper, D.S. (2024). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Available from https://www.danielsoper.com/statcalc

การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*

DEVELOPING A PROACTIVE TEACHING MODEL ACCORDING TO KNOWLEDGE CREATION THEORY TO ENHANCE KNOWLEDGE AND DANCE SKILLS TOGETHER WITH A LEARNING ACTIVITY SET ON FOLK DANCE FOR 4TH GRADE STUDENTS

พรทิพย์ สุโพธิณะ

Pornthip Supothina

โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์)

Watpartoomkanawas Municipal School (Nipatharinnasoot), Thailand

Corresponding Author's Email: mom.meaws@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ 2) สร้างและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ 3) ทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ 4) ประเมินความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุกตามทฤษฎีการสร้างความรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนเทศบาลวัด ประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ

* Received 20 July 2024; Revised 26 July 2024; Accepted 26 August 2024

กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทีแบบไม่อิสระต่อกัน และ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญต้องการให้มีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง 2) รูปแบบการเรียนการสอนนี้มีชื่อเรียกว่า PCACE Model และผลการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุกตามทฤษฎีการสร้างความรู้ มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทุกด้าน 4) ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก, ทฤษฎีการสร้างความรู้, ความรู้และทักษะนาฏศิลป์, ชุดกิจกรรมการเรียนรู้, นาฏศิลป์พื้นเมือง

Abstract

This research aimed to 1) study basic information and needs for developing a proactive teaching model. According to knowledge creation theory 2) Create and find the effectiveness of active teaching methods. According to knowledge creation theory 3) Experiment with active teaching methods. According to the theory of knowledge creation 4) Evaluate the opinions of Grade 4 students towards learning with the active teaching model. According to knowledge creation theory. The sample group used in the study consisted of 30 students in Prathom 4/1 of Wat Prathumkanawat Municipal School (Niphatharinasutra), obtained by random sampling. The instrument used to collect data was a questionnaire. Data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation. Independent t-statistics and content analysis.

The research results were found as follows; 1) Teachers and experts want to develop a proactive teaching model. According to knowledge creation

theory to enhance knowledge and dance skills together with learning activity sets. Subject: Native dance 2) This teaching model is called the PCACE Model and the results of finding the effectiveness of the proactive teaching model. According to knowledge creation theory Efficiency was higher than the specified criteria. 3) Results of the trial using the proactive teaching model. According to knowledge creation theory After studying higher than before studying at the significance level of 0.05 for all aspects. 4) Results of evaluating the opinions of Grade 4 students towards the active teaching model. According to knowledge creation theory at the highest level.

Keyword : Active teaching model, Knowledge creation theory, Dance knowledge and skills, Learning activity sets, folk dance

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข บุคคลจึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) มาตรา 6 กล่าวว่า คนไทยจะต้องได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งความรู้ คุณธรรม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและในมาตรา 22 หมวดที่ 4 กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องเน้นให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดหลักว่า นักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด การศึกษาก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีทำให้คนมีความรู้ความเข้าใจในวิทยาการใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตลอดจนมีเหตุผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนเกิดความตระหนักรู้ในคุณค่าและเห็นความสำคัญของการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกแห่งได้ให้ความสำคัญและพยายามจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการให้การศึกษาแก่คนในสังคมให้ทันกับโลกในยุคไร้พรมแดนในทุกด้าน ดังนั้น การให้การศึกษาที่ดีแก่คนรุ่นใหม่จึงต้องปลูกฝังทัศนคติค่านิยมให้รู้จักคิดเป็น

คิดอย่าง สร้างสรรค์รู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง รู้จักปฏิบัติลงมือทำ สามารถวิเคราะห์ปัญหา เลือกและตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ (อารี พันธ์มณี, 2558: 7) จุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เป็นกลุ่มสาระที่มุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการทางศิลปะ ชื่นชมความงาม มีสุนทรียภาพ ความมีคุณค่า ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์ กิจกรรมทางศิลปะช่วยพัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม ตลอดจนการนำไปสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองอันเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 2) โดยพัฒนาให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะวิธีการทางศิลปะ เกิดความซาบซึ้งในคุณค่าของศิลปะ เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกอย่างอิสระในศิลปะแขนงต่าง ๆ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ ทัศนศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ ซึ่งในส่วนของสาระนาฏศิลป์นั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข 2560) ได้กำหนดจุดหมายให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบนาฏศิลป์ แสดงออกทางนาฏศิลป์อย่างสร้างสรรค์ ใช้ศัพท์เบื้องต้นทางนาฏศิลป์ วิเคราะห์วิพากษ์ วิจารณ์คุณค่านาฏศิลป์ ถ่ายทอดความรู้สึกความคิดอย่างอิสระ สร้างสรรค์การเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ ประยุกต์ใช้นาฏศิลป์ในชีวิตประจำวัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนาฏศิลป์กับประวัติศาสตร์วัฒนธรรม เห็นคุณค่าของนาฏศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 3) นาฏศิลป์นับว่าเป็นศิลปะที่โดดเด่นที่สุด สามารถแสดงออกได้โดยตัวเองทั้งในลักษณะที่เข้มแข็งและอ่อนโยน

นาฏศิลป์ ถือว่าเป็นศาสตร์ทางศิลปะที่สำคัญยิ่งเป็นที่รู้จักกันดีในรูปแบบของการแสดงที่มีลีลาอันอ่อนช้อยงดงามบ่งบอกถึงความประณีตรักสวยรักงามแฝงด้วยจิตนาการ และศิลปะอันละเอียดอ่อนของคนไทย แสดงถึงความเป็นอารยธรรมอันรุ่งเรืองและความมั่นคงของชาติที่ได้สืบทอดต่อกันมาตั้งแต่โบราณกาล ซึ่งความสำคัญของนาฏศิลป์ นอกจากจะมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมและแสดงถึงอารยธรรมที่รุ่งเรืองแล้ว นาฏศิลป์ยังมีประโยชน์สำหรับผู้ที่ได้เรียนรู้นั้นเป็นเพราะว่าการเรียนนาฏศิลป์เป็นการใช้อวัยวะทุกส่วนของร่างกายในการเคลื่อนไหวและท่าทางต่าง ๆ ของนาฏศิลป์ไทยมีท่วงทีคล้ายท่าฤษีดัดตน จึงส่งผลให้ผู้ที่ได้ฝึกหัดเป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์ มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส และมีบุคลิกภาพที่ดี (กาญจนา อินทรสุนานนท์ และรุจี ศรีสมบัติ, 2552: 3) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพราะทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานรู้สึกชื่นชม และเห็นความสำคัญของการเรียนนาฏศิลป์

ในฐานะเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของประเทศไทยเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกทั้งในด้านการร้องเพลง การเคาะจังหวะ การเคลื่อนไหวร่างกายในลีลาจังหวะต่าง ๆ สาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ คือ เป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งของมนุษย์เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกของตนเองออกมาในรูปของท่าทางที่เลียนแบบจากธรรมชาติและมีการพัฒนาการมาเป็นการแสดงจนกลายเป็นศิลปวัฒนธรรมที่แสดงเอกลักษณ์ประจำชาติ กิจกรรมด้านนาฏศิลป์จึงมุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักชม ฟัง และแสดงออกด้านดนตรีและนาฏศิลป์อย่างมีความสุขสนุกสนาน นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งต้องครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 4) ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในสาระนาฏศิลป์นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องเน้นด้านทักษะการปฏิบัติจริงให้มากที่สุดเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะความชำนาญในทักษะที่เรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปแสดงออกในทางที่ถูกต้อง การจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ โดยเน้นทักษะด้านนาฏศิลป์เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงถือได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ดังที่ทิศนา แขมมณี (2560 : 121) กล่าวว่า หากครูผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทางกาย ทาง สติปัญญา อารมณ์และสังคม ภายใต้กิจกรรมที่นักเรียนได้เคลื่อนไหวปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ใช้ความคิดได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นและเกิดอารมณ์ความรู้สึกอันจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อนักเรียน การเรียนรู้ดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง แต่อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรในปัจจุบันนั้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ รายวิชานาฏศิลป์ จึงเห็นควรจัดการความรู้ในการถ่ายทอดนาฏศิลป์โดยการสร้างแบบแผนการถ่ายทอดที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการจัดระบบการศึกษารายวิชานาฏศิลป์ภายในสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบโดยนำครูผู้เชี่ยวชาญทางด้านนาฏศิลป์นำวิธีการสอนหลายวิธี ได้แก่ 1. สอนเน้นการปฏิบัติควบคู่ 2. สอนโดยยึดมั่นในจารีตประเพณี 3. สอนเฉพาะทาง 4. สอนโดยอาศัยความจำเป็นหลัก 5 สอนตามความสามารถของศิษย์ 6. สอนต่อจากพื้นฐานเดิมของนักเรียน 7. สอนเป็นรายบุคคล จากหลักการสอนนาฏศิลป์ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์เพื่อให้ศิษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดและแสดงออกทางนาฏศิลป์อย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์คุณค่านาฏศิลป์ ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดอย่าง

อิสระ ชื่นชม และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และมาตรฐาน ศ 3.2 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนาฏศิลป์ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม เห็นคุณค่าของนาฏศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและสากล ในแต่ละมาตรฐานนั้นได้กาหนดตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง เป็นกรอบที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการปฏิบัติด้านนาฏศิลป์ แต่จากผลการทดสอบดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้สาระนาฏศิลป์ ยังไม่บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้เท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชย์ชยา โพชะเรือง (2555: 3) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาศูนย์การเรียนนาฏศิลป์สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยพบปัญหาว่า วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนใช้ในการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ส่วนใหญ่จะยึดครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้จะมีทั้งการบรรยายประกอบการสาธิต นอกจากนี้ยังพบว่า ไม่มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควรและนักเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถใช้สื่อในการฝึกทักษะด้วยตนเอง

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชานาฏศิลป์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตราที่ 22 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตามธรรมชาติและพัฒนาศักยภาพสมองสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองให้มากขึ้น การจัดการศึกษาจึงต้องเน้นพัฒนาคนให้มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังความรู้และแข่งขันด้วยศักยภาพความรู้และภูมิปัญญาที่สำคัญเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน มุ่งให้นักเรียนลงมือปฏิบัติโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่ เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning) นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้มีความข้าใจในตนเองใช้สติปัญญาคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมี

สมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 4)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

2. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

4. เพื่อประเมินความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) ที่มีต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ความสามารถในการสร้างความรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง แตกต่างกันหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) มีความคิดเห็นต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยตามแนวคิดและกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) จำนวน 1 ห้องเรียน 30 คน โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ซึ่งนักเรียนแต่ละห้องมีผลการเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการคละความสามารถของนักเรียนที่มีผลการเรียนในระดับเก่ง ปานกลาง และอ่อนตามนโยบายของโรงเรียน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ศึกษาความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 ฉบับ

แบบสอบถามครูผู้สอน เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในมุมมองปัจจุบัน จำนวน 1 ฉบับ

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 4 ชนิด ประกอบด้วย

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4 จำนวน 5 เล่ม ได้แก่ เล่มที่ 1 ตอน ความรู้พื้นฐานนาฏศิลป์พื้นเมือง เล่มที่ 2 ตอน การแสดงพื้นเมืองของภาคเหนือ เล่มที่ 3 ตอน การแสดงนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เล่มที่ 4 ตอน การแสดงนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคกลาง เล่มที่ 5 ตอน การแสดงพื้นเมืองใต้

2. แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน รวม 16 ชั่วโมง ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน PCACE MODEL

2.1 ขั้นกระตุ้นเตรียมความพร้อมในการเรียน (Preparing and Motivating step : P)

2.2 ขั้นสร้างความรู้ (Construction of Knowledge : C)

2.3 ขั้นการฝึกทักษะ (Action Learning : A)

2.4 ขั้นการนำไปใช้และสร้างสรรค์ (Control and Creativity : C)

2.5 ขั้นประเมินผล (Evaluation =E)

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการสร้างความรู้ของนักเรียนที่เรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วยแบบทดสอบ จำนวน 4 ชุด ดังนี้

3.1 แบบทดสอบวัดความสามารถในการสร้างความรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง ตั้งแต่ตอนที่ 1-5 เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก ตอนละ 10 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน ที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบ 0 คะแนน โดยแบบทดสอบหลังเรียนเป็นชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียนแต่สลับข้อ จำนวน 50 ข้อ

3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง เป็นแบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน ชนิด 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบ 0 คะแนน

3.3 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเป็นกิจกรรมท้ายบทเรียนในแต่ละตอน

3.4 แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- วัดทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะนาฏศิลป์ด้วยแบบประเมินทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) 4 ระดับ โดยประเมินทักษะในการทำงาน 3 ด้าน 1) การวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนหรือหาวิธีการแก้ปัญหา 3) การปฏิบัติงาน จำนวน 1 ฉบับ

4. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนด้านบรรยากาศในการจัดการเรียน จำนวน 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว ไปแจกให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาในลำดับต่อไป

3.2 ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดกระทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ทักษะในการปฏิบัติงานกลุ่มของนักเรียนหลังเรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และ

ทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ทักษะในการปฏิบัติงานของนักเรียนเป็นรายบุคคลหลังเรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test หรือ Paired Sample t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง โดยวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบทักษะปฏิบัติงานของนักเรียน โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test หรือ Paired Sample t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสอบถาม ได้แก่ (1) ข้อมูลนโยบายการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2) ข้อมูลหลักสูตรกลุ่ม

สาระการเรียนรู้ศิลปะ รายวิชานาฏศิลป์ พ.ศ.2551(ฉบับปรับปรุงแก้ไข 2560) (3) ข้อมูลรายงานการวัดผลประเมินผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชานาฏศิลป์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) ปีการศึกษา 2564 (5) ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนและทักษะนาฏศิลป์ทักษะในการปฏิบัติงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 รายวิชาศิลป์ และ (6) แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญของความต้องการให้มีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรม การเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง

2. รูปแบบการเรียนการสอนนี้มีชื่อเรียกว่า PCACE Model มีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนการสอน สาระความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หลักการตอบสนอง ระบบสังคม และสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งมีกระบวนการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน PCACE MODEL คือ 1. ขั้นกระตุ้นเตรียมความพร้อมในการเรียน (Preparing and Motivating step : P) 2. ขั้นสร้างความรู้ (Construction of Knowledge : C) 3. ขั้นการฝึกทักษะ (Action Learning : A) 4. ขั้นการนำไปใช้และสร้างสรรค์ (Control and Creativity : C) 5. ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) และรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.27/85.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า

3.1 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 คะแนนการเปรียบเทียบความสามารถในการสร้างความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง ตั้งแต่ตอนที่ 1-5 ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทุกตอน

3.3 คะแนนการเปรียบเทียบการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจจากกิจกรรมท้ายบทเรียนในแต่ละตอน ตั้งแต่ตอนที่ 1-5 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง ของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกตอน

3.4 ผลการประเมินแบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 5 สัปดาห์ จะเห็นว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการจัดการเรียนการสอนด้วย ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สัปดาห์ที่ 1-5 จะเห็นว่าสัปดาห์ที่ 2 เพิ่มสูงขึ้นกว่าสัปดาห์ที่ 1 และคะแนนเฉลี่ยในสัปดาห์ที่ 3 สูงกว่าสัปดาห์ที่ 2 และสัปดาห์ต่อไปคะแนนเพิ่มสูงขึ้น จนกระทั่งถึงสัปดาห์ที่ 5 แสดงให้เห็นถึงการมีพัฒนาในการเรียนรายวิชานาฏศิลป์สูงขึ้นในแต่ละสัปดาห์ที่เรียน

3.5 คะแนนการเปรียบเทียบวัดทักษะนาฏศิลป์ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่าภาพรวมการเปรียบเทียบความสามารถในการสร้างความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของ กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 คิดเป็นร้อยละ 92.77 มีทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และผลการประเมินความสามารถในการสร้างความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของกลุ่มควบคุมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 คิดเป็นร้อยละ 62.57 มีทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมนักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญต้องการให้มีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมือง ต้องมีการศึกษาเอกสารและการสอบถามครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องนาฏศิลป์พื้นเมืองได้อย่างตรงตามเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้

สอดคล้องกับแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ (2551: 25-26) กล่าวถึง แนวทางการบริหารจัดการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยยึดหลักว่า นักเรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ นักเรียนต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับนักเรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญ

สถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัยกระบวนการเรียนรู้ของตนเองกระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนนี้มีชื่อเรียกว่า PCACE Model และผลการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์นี้ได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบและตามหลักการทฤษฎีการสร้างความรู้ มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ โดยมีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (รายวิชานาฏศิลป์) พุทธศักราช 2551 สรุปผล การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) ประจำปีการศึกษา 2564 เอกสารรายงานการวัดผลประเมินผล และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (รายวิชานาฏศิลป์) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หริณสูตร์) ปีการศึกษา 2564 การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอน และทักษะในการปฏิบัติงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 รายวิชานาฏศิลป์ และการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน และทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ในครั้งนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัยธร วิชัยดิษฐ์ (2555: 165-180) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชานาฏศิลป์ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศึกษา พบว่า รูปแบบการจดัการเรียนการสอน EPCPAFE Model มีกระบวนการ เรียนรู้ 7 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเร้าความสนใจ 2) ขั้นให้ความรู้สึก และฝึกปฏิบัติ 3) ขั้นสร้างความคิดรวบยอด 4) ขั้นดำเนินการ

พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) ขั้นประเมินความก้าวหน้า 6) ขั้นดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 7) ขั้นประเมินผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยตนเองและทักษะปฏิบัติ (PCACE Model) ประกอบด้วย 1. ขั้นกระตุ้นเตรียมความพร้อมในการเรียน (Preparing and Motivating step : P) 2. ขั้นสร้างความรู้ (Construction of Knowledge : C) 3. ขั้นการฝึกทักษะ (Action Learning : A) 4. ขั้นการนำไปใช้และสร้างสรรค์ (Control and Creativity : c) 5 ขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีแบบแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivist Theory) โดยใช้เทคนิควิธีการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริมความสามารถในการสร้างความรู้และเสริมสร้างทักษะปฏิบัติ ได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัยธร วิชัยดิษฐ์ (2555: 165-180) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชานาฏศิลป์ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศึกษา พบว่า จากการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีจิตสาธารณะ การใช้เทคโนโลยี การนำความรู้สู่การปฏิบัติความรับผิดชอบ และการคิด อยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชานาฏศิลป์กายภาพพบว่า มีระดับคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเรียนการสอนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้มุ่งส่งเสริมการเรียนรูเชิงรุกโดยครูสามารถบูรณาการความรูและประสบการณมาใชในการพัฒนานักเรียนใหมีคุณภาพมากขึ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด เกิดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และเป็นกระบวนการเรียนรูของนักเรียนที่จะตองใชทั้งการคิด การลงมือทำการแลกเปลี่ยนเรียนรูกับผู้อื่นอย่างมีชีวิตชีวาและตื่นตัว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนันบ์ กานต์การันยกุล (2556: 2) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการออกแบบทางศิลปะด้วยสมุดร่างภาพตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructionism) เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการออกแบบทางศิลปะด้วยสมุดร่างภาพ ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสซึม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ (PCACE MODEL) มีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนการสอน สาระความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หลักการตอบสนอง ระบบสังคม และสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งมีกระบวนการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน PCACE MODEL คือ 1. ขั้นกระตุ้นเตรียมความพร้อมในการเรียน (Preparing and Motivating step : P) 2. ขั้นสร้างความรู้ (Construction of Knowledge : C) 3. ขั้นการฝึกทักษะ (Action Learning : A) 4. ขั้นการนำไปใช้และสร้างสรรค์ (Control and Creativity : C) 5. ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) และรูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ดังแสดงในภาพที่ 1

รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ (PCACE MODEL)

หลักการ

1. การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงความรู้หรือข้อมูลใหม่ให้เข้ากับโครงสร้างความรู้เดิม การจัดสิ่งเร้าหรือสื่อการเรียนรู้ ให้เหมาะสมตรงกับความสนใจของผู้เรียน เป็นแรงจูงใจสำคัญที่นำไปสู่การเรียนรู้
2. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง จากการได้ลงมือปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

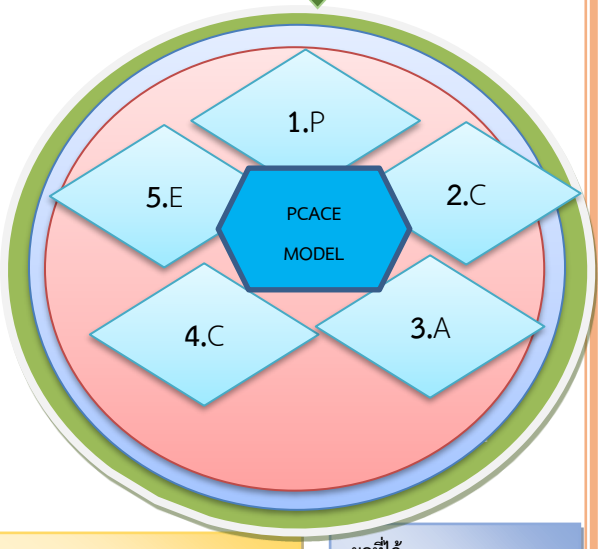
วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างความรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์

รูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง

กระบวนการจัดการเรียนรู้ (PCACE MODEL)

1. ขั้นกระตุ้นเตรียมความพร้อมในการเรียน (Preparing and Motivating step : P)
2. ขั้นสร้างความรู้ (Construction of Knowledge : C)
3. ขั้นการฝึกทักษะ (Action Learning : A)
4. ขั้นการนำไปใช้และสร้างสรรค์ (Control and Creativity : C)
5. ขั้นประเมินผล (Evaluation =E)



องค์ประกอบ 4 ขั้นตอน คือ
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1)
การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (analysis)
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นขั้นการออกแบบสร้างและพัฒนารูปแบบ เป็นการสร้างและหาระสิทธิภาพ
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2)
ขั้นการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอน
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา(Development:D_2) การประเมินผลการใช้

ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ระบบสังคม
1. ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ ด้วยตนเอง
2. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็น

หลักการตอบสนอง
ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสอนตามขั้นตอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดในระดับสูง

ระบบสนับสนุน
1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวกและให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
2. จัดหาบทอ่านที่น่าสนใจและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

การวัดและประเมินผล
1. วัดความสามารถในการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ จากแบบทดสอบ
2. วัดความรู้ความเข้าใจและทักษะ
2 วัดความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อ รูปแบบการจัดการเรียนรู้จาก แบบสอบถามความคิดเห็นและ แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียน

ผลที่ได้
1. นักเรียนมีความสามารถสร้างความรู้ เพิ่มขึ้น
2. นักเรียนมีความคิดเห็นที่ดีต่อการเรียนด้วยรูปแบบ การจัดการเรียนรู้

ภาพที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะนาฏศิลป์ ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์พื้นเมือง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ขอเสนอแนะจากการวิจัย

1.1. ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยตนเองและทักษะนาฏศิลป์ทักษะในการปฏิบัติงาน สาระนาฏศิลป์ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการเรียนการสอนนี้ให้ถ่องแท้ก่อนนำไปใช้จริง

1.2. การนำรูปแบบการเรียนการสอนนี้ ผู้สอนควรพิจารณารายวิชาที่ต้องการฝึกทักษะการปฏิบัติงานมากกว่ารายวิชาที่เป็นความรู้เชิงทฤษฎี

1.3. เมื่อครูผู้สอนนำรูปแบบการเรียนการสอนนี้ไปใช้ ควรกระตุ้นให้มีการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือให้พร้อมเรียบร้อยก่อนทำการสอนทุกครั้ง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยตนเองและทักษะปฏิบัติ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนานักเรียนโดยองค์รวมที่เน้นทั้งความรู้และทักษะในการปฏิบัติโดยใช้แนวทฤษฎีการสร้างความรู้ ร่วมกับทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีการคิดระดับสูง ทฤษฎีการร่วมมือกันเรียนรู้ ทฤษฎีทักษะกระบวนการคิด แบบบูรณาการ เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เช่น ระดับทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ในการเรียนรู้ระดับทักษะการคิด และระดับความสามารถทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กาญจนา อินทรสุนานนท์ และรุจี ศรีสมบัติ. (2552). รำวงมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ทิศนา แขมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วณิชย์ชยา โพชะเรือง. (2555). การพัฒนาศูนย์การเรียนนาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วินัยธร วิชัยดิษฐ์. (2555) . การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนกลุ่มวิชาภูมิศาสตร์ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ สาขาสังคมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552) แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562). คู่มือบริหารจัดการ เวลา เรียน“ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

หทัยชนันบ์ กานต์การันยกุล. (2556) . การพัฒนาชุดกิจกรรมการออกแบบทางศิลปะด้วยสมุดร่างภาพตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสซึม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลปศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อารี พันธ์มณี. (2558). ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อ.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา*

THE ADMINISTRATION ACCORDING TO THE GOOD GOVERNANCE OF KLONG-NGAE SUBDISTRICT MUNICIPALITY, SADAO DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

พระศราวิน สุรปณฺโญ (ทันชม)
PhraSarawin Surapanyo (Thanchom)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University, Thailand
Corresponding Author's Email: mifrelly@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย บุคลากรเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำนวน 102 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t - test และ F - test

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

* Received 19 July 2024; Revised 26 July 2024; Accepted 25 August 2024

ได้แก่ ด้านคุณธรรม รองลงมาได้แก่ ด้านความโปร่งใส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความคุ้มค่า

2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา พบว่า ควรมีระบบการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถนำผลมาเปรียบเทียบความคุ้มทุนในเรื่องต่าง ๆ และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการประหยัดทรัพยากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และเพิ่มช่องทางสำหรับให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบ และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น อีกทั้งผู้บริหารควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารงาน, หลักธรรมาภิบาล, เทศบาลตำบลคลองแงะ

Abstract

This research has the following objectives: 1) to study the administration according to the good governance of Klong-Ngae Subdistrict Municipality, Sadao District, Songkhla Province 2) to compare the administration according to the good governance of the Klong-Ngae Subdistrict Municipality, District Sadao, Songkhla Province, classified by gender and educational level and 3) to study recommendations regarding the administration according to the good governance of Khlong-Ngae Subdistrict Municipality, Sadao District, Songkhla Province. The population used in this research consists of Personnel in Khlong Ngae Subdistrict Municipality, Sadao District, Songkhla Province, totaling 1 0 2 people, using the sample size of Krejcie and Morgan. The sample size was 8 0 people. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistics

used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test and F - test.

The results of the research found that

1) the administration according to the good governance of Klong-Ngae Subdistrict Municipality, Sadao District, Songkhla Province was overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was morality, followed by Transparency and the side with the lowest average is Value aspect respectively

2) Comparative results of the administration according to the good governance of Klong-Ngae Subdistrict Municipality, Sadao District, Songkhla Province, with gender and educational level. Not significantly different at the .05 level.

3) Suggestions regarding the administration according to the good governance of Klong-Ngae Subdistrict Municipality, Sadao District, Songkhla Province, found that there should be a serious monitoring and evaluation system. In order to be able to use the results to compare the cost-effectiveness of various operations, awareness should be raised among personnel to see the importance of saving resources. Executives should encourage personnel and the public to participate more in work performance. and adding more channels for citizens to express their opinions. To give the public an opportunity to inspect and participate in expressing opinions in problems. In addition, executives should encourage staff to be enthusiastic in performing their duties.

Keywords: Administration, Good Governance, Khlong Ngae Subdistrict Municipality

บทนำ

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินของไทยใหม่ เพื่อให้มีความทันสมัยอย่างเช่นนานาอารยประเทศ จึงได้มีการจัดตั้งการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นครั้งแรกในรูปแบบสุขาภิบาลที่ท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2441 และได้มีการขยายการจัดตั้งต่อ ๆ มาจนทั่วประเทศ จนมาถึงช่วงสมัยที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี 2475 ต่อมาในปี 2476 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2477 จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาจนถึงปัจจุบัน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่อยมา รวมทั้งหมด 14 ฉบับด้วยกัน (หอสมุดรัฐสภา, 2562) การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว และมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีจำนวน 2,469 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2563) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) และกระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศกำหนดให้วันที่ 24 เมษายน เป็นวันเทศบาลอีกด้วย

การบริหารราชการแผ่นดินไม่ว่ารูปแบบใดมักจะมีการอ้างถึงแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกโดยองค์การระหว่างประเทศอย่างองค์การสหประชาชาติ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้เป็นระบบหรือกระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ทางความสัมพันธ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อพัฒนาการบริหารของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และประสานประโยชน์กับภาคเอกชน และประชาชนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น โดยรัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ เรียกว่า “หลักธรรมาภิบาล” ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตรการพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตรที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภบาลยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนิน

นโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเวลาพอสมควร แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ทั้งหมด เพียงแต่ทำให้ปัญหาเหล่านี้เบาบางลงเท่านั้น (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2548)

เทศบาลตำบลคลองแงะเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีหน้าที่บริหารปกครอง กำจัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น หน่วยงานจึงมีการกำหนดประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม โดยเทศบาลตำบลคลองแงะได้อ้างอิงเอายุทธศาสตร์ชาติมาปรับเป็นยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐให้ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุกภาคส่วน ในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566-2570, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาผลการใช้หลักธรรมภิบาลในการบริหารงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองแงะ เพื่อตอบสนองการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ข้อมูลที่ได้จากวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเอง และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบล

คลองแงะ และองค์กรส่วนท้องถิ่นอื่นๆ จะได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม และทำให้เกิดความอย่างยั่นยืนในองค์กรปกครองท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดาจังหวัดสงขลา

2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1) บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2) บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำนวน 102 คน (ทำเนียบเทศบาลตำบลคลองแงะ, 2567) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. and Morgan, D.W., 1970) ในระดับความเชื่อมั่น 95% จากจำนวน 102 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และการศึกษา เป็นลักษณะคำถามเชิงสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความคุ้มค่า

ในตอนที่ 2 นี้ มีจำนวน 36 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาและค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำรา ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา และการวัดผลประเมินผล แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

4) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข้ความถูกต้องของเนื้อหาให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถาม

5) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าอยู่ในช่วง 0.8 – 1.0

6) ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข้แล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.9363

8) นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอน ดังนี้

1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลคลองแงะ เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

2) ติดต่อกับนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลคลองแงะ นัดหมายวัน เวลาที่จะนำแบบทดสอบไปเก็บข้อมูล

3) จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 80 ชุด

4) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในการตอบแบบสอบถามโดยการเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) ทั้งหมด 80 ชุด ได้จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้ จัดระบบข้อมูลตรวจสอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยตนเอง มีลำดับขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(3) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ และระดับการศึกษา ใช้ในการทดสอบการแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method)

(4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยใช้การสรุปประเด็นโดยรวม

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล คลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวม

(n = 80)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา	ระดับการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนิติธรรม	4.10	0.43	มาก
2. ด้านคุณธรรม	4.16	0.51	มาก
3. ด้านความโปร่งใส	4.14	0.51	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.02	0.48	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.13	0.48	มาก
6. ด้านความคุ้มค่า	3.92	0.51	มาก
รวม	**4.08**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ด้านความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบารบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ จังหวัดสงขลา โดยรวมทั้ง 6 ด้าน

(n = 80)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศชาย (35 คน)		เพศหญิง (45 คน)		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านนิติธรรม	4.12	0.38	4.07	0.48	0.52	0.60
2	ด้านคุณธรรม	4.22	0.52	4.11	0.50	0.92	0.36
3	ด้านความโปร่งใส	4.22	0.44	4.08	0.55	1.23	0.22
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	0.47	3.99	0.50	0.45	0.66
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.49	4.12	0.48	0.25	0.80
6	ด้านความคุ้มค่า	3.91	0.57	3.92	0.46	-0.13	0.89
	เฉลี่ยรวม	**4.11**	**0.47**	**4.05**	**0.50**	**0.54**	**0.58**

* ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา จังหวัดสงขลาโดยรวมทั้ง 6 ด้าน

(n = 80)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1	ด้านนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.05	0.95
		ภายในกลุ่ม	14.91	77	0.19		
		รวม	14.93	79			
2	ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.12	0.12
		ภายในกลุ่ม	20.48	77	0.27		
		รวม	20.55	79			

3	ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	0.33	0.72
		ภายในกลุ่ม	20.42	77	0.27		
		รวม	20.59	79			
4	ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.23	0.79
		ภายในกลุ่ม	18.31	77	0.24		
		รวม	18.42	79			
5	ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.05	0.95
		ภายในกลุ่ม	18.40	77	0.24		
		รวม	18.42	79			
6	ด้านความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	1.82	0.17
		ภายในกลุ่ม	19.38	77	0.25		
		รวม	20.30	79			
	รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.09**	**2**	**0.05**	**0.34**	**0.72**
		ภายในกลุ่ม	**10.60**	**77**	**0.14**		
		รวม	**10.69**	**79**			

* ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

บุคลากรได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา มากที่สุดคือ ด้านความคุ้มค่า เรื่อง มีระบบการติดตามประเมินผลยังไม่จริงจัง ไม่สามารถนำผลมาเปรียบเทียบความคุ้มทุนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ บุคลากรบางส่วนยังไม่มีการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วม เรื่อง การขาดเอกภาพในการปฏิบัติงานและความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และ

ช่องทางสำหรับให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นยังมีน้อย และปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งจะได้อภิปรายผลในแต่ละประเด็น ดังนี้

1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคลองแงะ เห็นว่าในการนำหน่วยงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองแงะ ทำให้บุคลากรเคารพและปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผนและกฎหมายต่าง ๆ โดยไม่ละเมิด หรือจงใจหลีกเลี่ยง หรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ขึ้นดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงเห็นว่าการที่เทศบาลตำบลคลองแงะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญมากขึ้น ทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการเกิดความพอใจและรู้สึกดีที่มาติดราชการหรือทำกิจกรรมต่างๆ ดังที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ระบุเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในหมวดที่ 4 มาตราที่ 74 วรรคหนึ่ง ว่าด้วย “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐที่มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นจากธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ ผิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล สุรนัครินทร์ (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า

การนำหลักธรรมา ภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโฐ (หาญกุล) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรถึงแม้จะมีเพศที่ต่างกัน แต่ต่างก็เห็นความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อนำมาใช้แล้วทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล สุรนัครินทร์ (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโฐ (หาญกุล) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน) พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ ผิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุย

บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามปัจจัยสวนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายไดเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน แต่ต่างก็เห็นความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อนำมาใช้แล้วทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของประชาชนที่มาใช้บริหารแล้ว ก็ถือว่าหน่วยงานมีการบริหารจัดการที่ดี สามารถเป็นที่พึงพาของประชาชนได้ และถ้านำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันก็จะส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขได้ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล สุรนัครินทร์ (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโฐ (หาญกุล) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน) พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ ผิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามปัจจัยสวนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายไดเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

บุคลากรได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา มากที่สุดคือ ด้านความคุ้มค่า เรื่อง มีระบบการติดตามประเมินผลยังไม่จริงจัง ไม่สามารถนำผลมาเปรียบเทียบความคุ้มทุนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ บุคลากรบางส่วนยังไม่มีการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร อภิปรายว่า การใช้ทรัพยากรภายในองค์กรยังไม่เกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร ขาดการประเมินความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ควรมีระบบการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถนำผลมาเปรียบเทียบความคุ้มทุนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันพระปกเกล้า (2547) ที่กล่าวว่า ควรการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ แข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุด และปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ เรื่อง บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อภิปรายว่า บุคลากรต้องได้รับการส่งเสริมและการกระตุ้นในด้านการตระหนักรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ของตนให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ แสงชัย อภิชาติธนพัฒน์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม รองลงมาได้แก่ ด้านความโปร่งใส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความคุ้มค่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา พบว่า ควรมีระบบการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถนำผลมาเปรียบเทียบความคุ้มทุนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และควรส่งเสริมความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และควรเพิ่มช่องทางสำหรับให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน และควรส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการสนับสนุนให้เทศบาลตำบลคลองแงะ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ดังนี้

1) หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางการบริหารงานที่ควรจะให้การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยการอบรมพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแงะ ให้มีความรูความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรูตามหลักธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและ กองงานทุกฝ่ายที่มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ แกผู้ที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ดีเด่น พร้อมกับการให้รางวัล สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจด้วย

2) ควรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล คือยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความสมานฉันท สามัคคี ดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ให้ความเสมอภาคแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ทั้งนี้ควรริเริ่ม

โครงการและกิจกรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการสำรวจความคิดเห็น ปัญหาความต้องการของประชาชน และให้ประชาชนทมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบดำเนินงานอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

3) ควรจัดระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และป้องกันปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ รวมทั้งเพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส มีหลักฐาน สามารถตรวจสอบได้ มีความบริสุทธิ์ และยุติธรรมยิ่งขึ้น

4) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การบริหารงานมากยิ่งขึ้น โดยจัดให้หมีศูนย์เครือข่ายภาคีประชาชนที่มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการสรุปเผยแพร่ต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

5) ควรสร้างทัศนคติทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์การเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้งเป็นธรรมกับประชาชนทุกชุมชนและมีความเสมอภาคต่อโครงการพัฒนา ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆและมีส่วนร่วมทุกมิติครอบคลุมขอบเขตชัดเจนต่อการบริหารงานของเทศบาลทั้งระบบตามหลักธรรมาภิบาลจนนำภาคองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแบบยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลจากการวิจัย การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

2. ควรศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ตามทัศนะของประชาชน

3. ควรศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคลองแงะ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2567. จาก https://www.dla.go.th/work/abt/summarize.jsp.

เทศบาลตำบลคลองแงะ. (2564). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566-2570 (29 ตุลาคม). กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลตำบลคลองแงะ.

เทศบาลตำบลคลองแงะ. ทำเนียบและจำนวนบุคลากร. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2567, จาก https://khlongngae.go.th/content/board/1

นภดล สุรนัครินทร์. (2557). การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิภาพรรณ ผิวอ่อน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโฐ (หาญกุล). (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2547). หลักความคุ้มค่า. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2567. จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%.

แสงชัย อภิชาตธนพัฒน์. (2559). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2567. จาก https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?ni

หอสมุดรัฐสภา. (2562). วันเทศบาล. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2567. จาก https://library.parliament.go.th/index.php/th/radioscript/wanethsbal.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2548). ธรรมาภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนญ. รัฐสภาสาร, 53 (10), 105-112.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610.

นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช*

MANAGEMENT INNOVATION AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE OPERATIONS OF SCHOOLS IN EDUCATINNAL INSTITUTION NETWORK CENTER 5 (JATUPHUM SRIVICHAI), NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

บัณฑิตา ศรีอินทร์[1], สันติ อุนจะนำ[2] และ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ[3]

Bantita Sri-in[1], Santi Aunjanam[2], and Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[1-3] Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkarat Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: honey.bantita@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช 2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช 3. เพื่อประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมิน

* Received 22 July 2024; Revised 27 July 2024; Accepted 29 August 2024

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการพัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1. หลักการและเหตุผลของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 2. วัตถุประสงค์การบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 3. วิธีการดำเนินการการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและองค์ประกอบที่ 4. ผลการดำเนินงานของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

3) ผลการประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในจากความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) พบว่า ความเหมาะสมของนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ของนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์ของนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหาร, การประกันคุณภาพภายใน, โรงเรียนในศูนย์เครือข่านสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย)

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the current condition of the internal assurance system of Educational Institutions Network Group 5 (Jatuphum Sriwichai), Nakhon Si Thammarat Province. 2) to develop innovation for education administration and management for quality assurance of Educational Institutions Network Group 5 (Jatuphum Sriwichai), Nakhon Si Thammarat Province. 3) to evaluate the innovation for education administration and management for quality assurance of Educational Institutions Network

Group 5 (Jatuphum Sriwichai), Nakhon Si Thammarat Province. The sample group included educational institution administrators and teachers in the Educational Institution Network Group 5 (Jatuphum Siwichai), Nakhon Si Thammarat Province, totaling 162 people. The tools used in research to collect the data is a questionnaire, group discussion and evaluation of the strategies indicated that these strategies were useful, appropriate, accurate, and possible to implemented. Statistics used in the research include mean, standard deviation , and descriptive.

The research findings are as follows :

1) The current condition of the internal assurance system was generally at the mid-level.

2) The results of the development of management innovation and internal quality assurance operations consist of 4 components as follows : Component 1 : Principles and rationale of management and internal quality assurance operations. Component 2 : Administrative objectives and internal quality assurance operations. Component 3 : How to implement management and internal quality assurance operations and component 4 : results of management performance and internal quality assurance operations.

3) Results of the evaluation of management innovation and internal quality assurance operations. From the opinion of Educational institution administrators and academic department heads of schools in the Educational Institution Network Group 5 (Jatuphum Siwichai), Nakhon Si Thammarat Province found that the appropriateness of the innovation was at the highest level. The possibility of innovation is at the highest level and the usefulness of the innovation is at the highest level.

Keywords: Aministration, Internal quality Assurance, Educational Institution Network Group 5 (Jatuphum Siwichai), Nakhon Si Thammarat Province

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน รวดเร็ว และไม่แน่นอน ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะยิ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลผลกระทบที่รุนแรงมากขึ้น ตัวอย่างเช่น 1. ด้านภูมิอากาศ และโรคระบาดที่มีความผันผวน เช่น ภาวะแล้งจัด น้ำท่วมรุนแรง และโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด-19 ที่ระบาดรุนแรงไปทั่วโลก เป็นต้น 2. ด้านระบบการสื่อสารออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม พฤติกรรมการเรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วในทุกที่ทุกเวลา 3. ด้านความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI-Artificial Intelligence ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของมนุษย์มากขึ้นทุกขณะ และจะมีผลต่อความต้องการด้านทักษะของกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงอนาคต 4. ด้านโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะที่อัตราเด็กเกิดใหม่ต่ำ ทำให้จำนวนผู้เรียนในทุกระดับกาศึกษามีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อขนาดและประเภทโรงเรียนในอนาคต 5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อมในทุกระดับ และ 6. ด้านธรรมาภิบาลและการบริหารประเทศ รวมทั้งปัญหาความมั่นคงที่จะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตนั้นเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความท้าทายใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตเพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ซึ่งทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันต้องเริ่มจากหน่วยการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ สถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขับเคลื่อนงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่ราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องนำมาตรฐานการศึกษาของชาติไปเป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาในแต่ละระดับและประเภทของการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมกำกับ ดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

ซึ่งในการดำเนินการที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขับเคลื่อนงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการจัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 การสื่อสารสร้างความเข้าใจ รวมไปถึงการดำเนินโครงการเริ่มสร้างระบบบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ 1. การส่งเสริมนวัตกรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัล IQA AWARD เป็นการดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาที่มีระบบกลไกการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาภายใต้บริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2. การส่งเสริมเครือข่ายนวัตกรรมคุณภาพสถานศึกษา เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่าง สถานศึกษาต้นแบบรางวัล IQA AWARD ยอดเยี่ยม ประจำปีการศึกษา 2561 - 2562 ที่สมัครใจเป็นสถานศึกษาแกนนำและสถานศึกษาอื่นที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงไม่จำกัดขนาด และทุกประเภทการจัดการศึกษาสมัครเป็นสถานศึกษาร่วมพัฒนาในเครือข่ายนวัตกรรม 3. การบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต้นแบบ ตามแนวคิดการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการประกันคุณภาพระดับห้องเรียน ที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐานโดยดำเนินการกำกับติดตาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และการเกิดประสิทธิผลของผลการดำเนินงานการใช้รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามแนวคิดการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการประกันคุณภาพ ระดับห้องเรียน ของสถานศึกษานำร่อง (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2566)

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม โดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาใหม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้สถานศึกษาต้องมีการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูล ผลการดำเนินงานที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียนและกระบวนการบริหารและการจัดการ และนำผลไปเปรียบเทียบกับเป้ามายที่กำหนดไว้ นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป ในส่วนของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หลังจาก

สถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยบุคคลภายในสถานศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และนำผลการประเมินคุณภาพภายในดังกล่าวมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนามาตรฐานหรือพัฒนาเป้าหมาย และปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินงานปกติของสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารและการจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนแล้วดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ควบคู่ไปกับการติดตาม ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติ และประเมินคุณภาพเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับใช้ผลการประเมินเป็นฐานการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในวงจรการพัฒนาให้คุณภาพสถานศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ทั้งที่ทุกสถานศึกษาต้องพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาปกติของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการและกระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1. หลักการมีส่วนร่วมแบบร่วมแรงร่วมใจในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของทุกคนในสถานศึกษา 2. หลักการร่วมรับผิดชอบในผลการจัดการศึกษาอย่างตรวจสอบได้ คือ มีร่องรอยสารสนเทศสำหรับอธิบายคุณภาพต่อสาธารณชนที่สามารถตรวจสอบได้ และ 3. หลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบและร่วมมือดำเนินการทุกขั้นตอนของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรคุณภาพแบบ PDCA คือ มีกระบวนการวางแผนกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Plan) ดำเนินการตามแผนควบคู่กับการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพระหว่างดำเนินงาน (Do & Check) กระบวนการนำผลการประเมินมาเป็นฐานการตัดสินใจพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นต่อเนื่องตามลำดับ (Art) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งดำเนินตรวจสอบและประเมินคุณภาพเพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้โดยพันธกิจของสถานศึกษา อันเป็นการช่วยสร้างความเชื่อมั่นแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (สำนักทดสอบการศึกษา, 2563)

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความ ความจำเป็นและความสำคัญของการบริหารบนความเปลี่ยนแปลง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นหลักในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ จึงจำเป็นจะต้องมีนวัตกรรมการบริหาร ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่เหมาะ

แก่การบริหารจัดการศึกษาอย่างยิ่ง และจากการศึกษาพบว่างานวิจัยนวัตกรรมการบริการกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนยังมีน้อย และเนื่องจากแต่ละโรงเรียนยังขาดนวัตกรรมการบริหาร กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนที่แน่นอน ทำให้บางโรงเรียนบริหารจัดการได้ไม่ดีพอ หรือบางโรงเรียนอาจจะละเลยในบางกิจกรรมดังกล่าวไป ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์ เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารสถานศึกษา นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิ ศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช นำไปเป็นข้อมูลในการใช้พัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้โรงเรียนมีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์ เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการ

วิจัยแบบผสานวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 231 คน ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาในใน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 162 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาละอุปสรรค ด้านการบริหารงานกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์การ 3. การทำงานร่วมกัน 4. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหาร 5. กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ 6. กระบวนการบริหารเกิดประสิทธิผล 7. มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 8. การประเมินผลคุณภาพ 9. การติดตามคุณภาพ 10.การตรวจสอบคุณภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Checklist) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert’s scales) และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน 6 ทักษะ 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์การ 3. การทำงานร่วมกัน 4. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหาร 5. กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ 6. กระบวนการบริหารเกิดประสิทธิผล 7. มาตรฐานการศึกษา

ของสถานศึกษา 8. การประเมินผลคุณภาพ 9. การติดตามคุณภาพ 10.การตรวจสอบคุณภาพ มีลักษณะเป็น แบบปลายเปิด (Open end)

1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อกำหนดประเด็นในการสร้างข้อคำถาม

1.3.2 กำหนดประเด็นในการสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.3 นำร่างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม

1.3.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.5 ปรับปรุงแก้ไขและนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความตรงเชิงเนื้อหา

1.3.6 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

1.3.7 แบบสอบถามไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.971

1.3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อ

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงประธานศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ Google form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าตอบแบบสอบถามการวิจัย

1.4.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 162 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วเก็บรวบรวม

1.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (%)

1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้านและเป็นรายข้อ โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1.5.3 ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอแบบพรรณนาความเรียง

2. ขั้นที่ 2 พัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู ที่มีประสบการณ์มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นร่างนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราชและบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เริ่มการสนทนากลุ่ม ตอนที่ 2 นำเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์และกระบวนการขั้นตอนการสนทนากลุ่ม และตอนที่ 3 แบบตรวจสอบองค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช และนำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในจากขั้นตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลร่างนวัตกรรมในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.3.2 จัดทำเป็นนวัตกรรมในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช และสร้างแบบบันทึกสนทนากลุ่มดำเนินการตรวจสอบร่างนวัตกรรมเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม นำผลที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไข ก่อนนำไปใช้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเลือกผู้เข้าร่วมมสนทนากลุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 คน และขออนุมัติหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขออนุญาตการเข้าร่วมสนทนากลุ่มไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มของนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หรือ ค่า IOC (Index of item objective congruence) จากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำแบบตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.5.2 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดทำเป็นนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ขั้นที่ 3 ประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของนวัตกรรมในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 40 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของนวัตกรรมในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) ต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหาร

กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) ต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของคู่มือนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ในการนำนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) ไปใช้มีลักษณะเป็นปลายเปิด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยนำนวัตกรรมในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช มากำหนดประเด็นคำถาม สร้างแบบสอบถามประเมินของนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

3.3.2 ปรับปรุงแก้ไขและนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความตรงเชิงเนื้อหา

3.3.3 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

3.3.4 แบบประเมินไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.906

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแนบ นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกัน

คุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงประธานศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) อำเภอทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินแบบออนไลน์ Google form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าตอบแบบประเมินการวิจัย

3.4.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 162 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วเก็บรวบรวม

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินและนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยนำความคิดเห็นมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและสรุปรวม

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

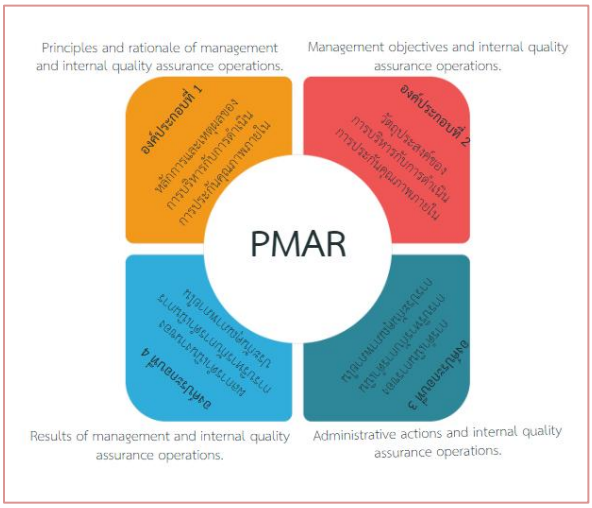
ตอนที่ 1 ผลศึกษาสภาพของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ปรากฏผลเป็นภาพรวม รายละเอียดดังตารางนี้ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

สภาพปัจจุบันในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ค่าสถิติ ($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน	3.53	0.35	มาก
2. การจัดการองค์การ	3.47	0.32	ปานกลาง
3. การทำงานร่วมกัน	3.46	0.34	ปานกลาง
4. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหาร	3.41	0.35	ปานกลาง
5. กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	0.42	ปานกลาง
6. กระบวนการบริหารเกิดประสิทธิผล	3.38	0.42	ปานกลาง
7. มาตรฐานการศึกษา	3.53	0.60	มาก
8. การประเมินผลคุณภาพ	3.48	0.35	ปานกลาง
9. การติดตามคุณภาพ	3.47	0.37	ปานกลาง
10.การตรวจสอบคุณภาพ	3.47	0.29	ปานกลาง
รวม	3.47	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันในการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.42) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.35) และมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.60) รองลงมาด้านการประเมินผลคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.35) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านกระบวนการบริหารเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 0.42)

ตอนที่ 2 พัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพที่ 1 นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้พัฒนาพัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผลของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และองค์ประกอบที่ 4 ผลการดำเนินงานของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ผลการพัฒนาคู่มือการใช้พัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คู่มือการใช้นวัตกรรมฯ ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 บทนำ 1) ความสำคัญและความเป็นมาของนวัตกรรม 2) วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม ส่วนที่ 2 นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2 การประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ค่าสถิติ		มระดับ
	($\overline{X}$)	S.D.	
1. ด้านความเหมาะสม	4.50	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้	4.58	0.49	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์	4.66	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.58**	**0.49**	**มากที่สุด**

พบว่าประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา *5 (*จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.47) รองลงมาด้านความเป็นไปได้ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.51)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านมาตรฐานการศึกษา ด้านประเมินผลคุณภาพ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการติดตามคุณภาพ ด้านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหาร ด้านกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านกระบวนการบริหารเกิดประสิทธิผล อันเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลต้นแบบและได้รับมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนและสร้างมาตราฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ผู้ปกครอง นักเรียน บุคคลภายนอก ในการสร้างความเชื่อใจและเชื่อมั่นในระบบการศึกษา เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย

ที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนพล วงศ์ฉลาด, 2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และด้านจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุกันยามาศ มาประจง, 2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 สภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่เป็นรายงานประจำปี การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผลของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบที่ 4 ผลการดำเนินงานของการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน องค์ประกอบของนวัตกรรมจะต้องมีความเกี่ยวข้องและมี

ความสอดกัน ซึ่งในการจัดการนวัตกรรมจำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่สามารถปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง และติดตามพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการจัดการที่ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ในการพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาหะมะบาคอรี มาซอ, 2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ภาพรวมอยู่ระดับมาก

3. ประเมินนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 5 (จตุภูมิศรีวิชัย) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผลการประเมิน คือ มีความเหมาะสมของนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สง่า จันทร์วิเศษ, 2566) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ที่ประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 พบว่า มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ในการใช้นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในนั้น ควรใช้ควบคู่กับคู่มือการใช้นวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและนำผลที่ได้จากการดำเนินการไปปรับปรุงวางแผนและพัฒนาทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงานในการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน โดยให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3) ควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานตามกระบวนการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานตามนวัตกรรมให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาวิจัยถึงรูปแบบ/นวัตกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในต่างๆ เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธนพล วงศ์ฉลาด. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ใน ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มาหะมะบาคอรี มาซอ. (2564). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่. ใน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สง่า จันทร์วิเศษ. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยชวลิตกุล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). ข้อเสนอระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตในปี 2040. กรุงเทพมหานคร: สกศ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2566). รายงานสรุปผล การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับศึกษานิเทศก์และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยรูปแบบผสมผสาน (online และ face to face). กรุงเทพมหานคร: เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สุกันยามาศ มาประจง. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช*

THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT OFFICE

ปาริชาต หาญใจ[1], บุญส่ง ทองเอียง[2] และ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ[3]

Parichat Hanjai[1], Boonsong Thongiang[2] and Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[1-3]Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Por17021994@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

* Received 25 July 2024; Revised 27 July 2024; Accepted 22 August 2024

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรตามหลักวิริยะ และตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y^{\wedge}$ = 1.610 + 0.982 (X2) + 0.329 (X1)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z^{\wedge}$ = 1.205 (X2) + 0.311 (X1)

คำสำคัญ: หลักอิทธิบาท 4, ความสุขในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed 1) To study the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV. 2) To study the level of happiness in the performance of teachers in educational institutions. 3) To study the relationship between the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV that affects teachers' happiness in their work. and 4) To study and research variables predicting the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles that affect teachers' happiness in their work. The sample group consisted of 337

civil servant teachers in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. The instrument used for data collection was a closed-ended questionnaire. Statistics used in the research include frequency, percentage, mean, standard deviation. Simple Pearson correlation statistics and multiple regression statistics.

The research results were found as follows

1. The results of the analysis regarding the level of role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office found that all 4 aspects were at a high level.

2. Results of analysis regarding the level of happiness in the work of teachers in educational institutions found that all 4 areas were at the highest level.

3. The results of the analysis of the relationship between the overall use of the Iddhipada IV principles and the happiness in teachers' work performance (Y) of administrators of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office found that there was The positive relationship is quite high (r = .916) with statistical significance at the .01 level.

4. Results of stepwise multiple regression research found that the variables were based on the principles of perseverance. and according to the principle They can jointly predict teachers' happiness in their work. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office Statistically significant at the .001 level, both variables can explain the variation in teachers' happiness in their work. Under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, the score was 92.3 percent (R2 = .923). The error that would result from the forecast was 0.143. The equation can be written as follows. Prediction equation in raw score form

$\hat{Y}$=1.610+0.982 (X2)+ 0.329 (X1) Prediction equation in standard score form $\hat{Z}$ = 1.205 (X2)+0.311 (X1)

Keywords: Iddhipada IV, Happiness in work

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัว โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ ครูผู้สอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม อันเป็นหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงผลสำเร็จ 2 อย่างที่ควรเกิดขึ้นในสถานศึกษา 1. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และ 2. ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จแรก ที่ผู้บริหารควรคำนึงคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 อันเป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาคปฏิบัติการของความรัก

ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไปปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่นอย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเทใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อทำงานอะไร ก็ตามให้พินิจพิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนา (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), 2551 : 92) และผลสำเร็จที่ 2 ที่ผู้บริหารควรคำนึงคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนาหากได้ทำงานที่ทำให้รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพันสนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลด ความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561 : 592)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลอย่างมากต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติในการดูแลครูให้มีความสุขและสุขภาวะในการดำเนินชีวิตที่ดี สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุข ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4. เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีวิธีการดำเนินการ วิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน เป็นประชากร 2,720 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จากตารางเครจซี่

และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามจำนวนประชากรของแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ศึกษา 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ศึกษา 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

3. การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาทสี่ 4 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยว ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4 องค์ประกอบ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุม ด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

5) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

6) นำแบบสอบถามทปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

7) นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ IOC เท่ากับ 0.66 – 1.00

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.996 แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังคุณครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามคืนตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้านโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	$S.D.$	**แปลผล**
1. ตามหลักฉันทะ	4.36	0.48	มาก
2. ตามหลักวิริยะ	4.45	0.63	มาก
3. ตามหลักจิตตะ	4.27	0.71	มาก
4. ตามหลักวิมังสา	4.43	0.60	มาก
รวม	4.38	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D = 0.58)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.45 , S.D = 0.63) รองลงมาคือตามหลักวิมังสา ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D = 0.60) ถัดมาคือตามหลักฉันทะ ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D = 0.48) และตามหลักจิตตะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D = 0.71) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ความสำเร็จของงาน	4.52	0.52	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.55	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.56 , S.D =

0.52) รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51) และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.52 , S.D = 0.52) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยใช้การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 (X)	**ความสุขในการปฏิบัติงานของครู**				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	**รวม Y**
X_1	.700**	.688**	.713**	.663**	.696**
X_2	.954**	.928**	.962**	.911**	.945**
X_3	.887**	.865**	.916**	.842**	.884**
X_4	.950**	.926**	.970**	.907**	.945**
รวม X	**.921****	**.899****	**.940****	**.877****	**.916****

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก (**r** = .663 - .970) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .970) รองลงมา คือ ตามหลักวิริยะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .954) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันทะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .663)

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	**b**	**SE_b**	**B**	**t**	**Sig**
ค่าคงที่ (Constant)	1.610	.071		22.721	.000***
ตามหลักวิริยะ (X_2)	.982	.023	1.205	43.455	.000***
ตามหลักฉันทะ (X_1)	[.329]	.029	[.311]	[11.217]	.000***
R = .960 R^2 = .923 SE_{est} = .14298 Adjusted R^2 = .922 F = 1988.544					

***มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทตามหลักวิริยะ (X_2) ตามหลักฉันทะ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .14298 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.610 + .982 (X2) + .329 (X1)

สมการพยากรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}$ = 1.205 ZX2 + .311 ZX1

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 อยู่ในเกณฑ์ดี เพราะหลักอิทธิบาท 4 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา

ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และด้วยสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนาที่เป็นรากเหง้าของความดีงามทั้งหลายที่ใช้ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะความมีคุณธรรม อันเป็นหลักธรรมที่จะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และหลักธรรมที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ หลักอิทธิบาท 4 อัน ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ขุนทอง (2560, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี การเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เพราะ ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ปัจจุบันสภาพการปฏิบัติงานของครูมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้เป็นอย่างมากและควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 650 - 660) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก (r = .663 - .970) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .970) รองลงมา คือ ตามหลักวิริยะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .954) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันทะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .663) แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะหากผู้บริหารศึกษานำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งหลักธรรมสำหรับคนทำงานที่ควรมี ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 คือ ธรรมที่ทำให้เกิดความสำเร็จโดยการทำงานให้สำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักการทำงานให้ประสบความสำเร็จในเชิงบวกซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา พรหมเมตตาและคณะ (2562, หน้า 167 -188) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู นั่นคือ ตามหลักวิริยะ (X_2) ตามหลักฉันทะ (X_1) สามารถร่วมกันทำนายต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 92.3 (R2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.14 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา (2556, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารบุคคลได้ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความ โปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และมีการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้นครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เมื่อครูเกิดความสุขและความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรตามหลักวิริยะ และตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จมาขยายผลต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยนำรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 มาช่วยในการบริหารจัดการชั้นเรียนสถานศึกษา และหน่วยงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่นักเรียนและสถานศึกษาในดำเนินการจัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพยายามหมั่นฝึกฝนตนเอง พัฒนาตนเอง โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ช่วยให้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยเสริมแรงบวกในการทำงานของครูให้ประสบความสำเร็จควบคู่กับการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพในทุกด้าน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเน้นการพัฒนา

คุณธรรมโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ขยายสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานจากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกน

2. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. พิฆเนศวร์สาร.

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2551). คนสำราญงานสำเร็จ. (พิมพ์ครั้งที่14). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). บทความความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6 (3).

ยุพิน ขุนทอง. (2560). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. ในวิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*

THE DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGY COMPETENCY ENHANCEMENT OF LEARNING MANAGEMENT PROGRAM FOR PRACTICE TEACHERS

สถิตย์ กุลสอน[1] และ ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ[2]

Sathit Koonsorn[1] and Thitiwat Mankit[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล

[1-2]Faculty of Education, Santapol Callege, Thailand

Corresponding Author's Email: kulsorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 26 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี

* Received 23 July 2024; Revised 29 July 2024; Accepted 22 August 2024

ดิจิทัลพัฒนาการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และการประเมินผลและวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ 2) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนาโปรแกรม และการวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการศึกษาการใช้โปรแกรมพบว่า 3.1 ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลหลังพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, นักศึกษาฝึกประสบการณ์

Abstract

This research aimed 1) to study the components of competency in learning management with the digital technology of teaching professional trainee students 2) to develop a program to enhance the competency of learning management with the digital technology of teaching professional trainee students, and 3) to study the results of using the competency-building program. Learning management with digital technology for teaching professional training students, Phase 1, studying learning management competency components. The group of information providers is 7 experts. Phase 2: Develop a program to enhance the learning management competencies of experiential students. The group of information providers There were 7 experts and in the second phase, the sample group consisted of 26 teaching professional training students by selecting purposive sampling. Research tools included interviews, questionnaires, and evaluation forms. Data were analyzed by averaging. standard deviation.

The research results were found as follows:

1. The research results on competency in learning management in the era of digital technology have 5 components: curriculum and learning content. learning management using digital technology to develop learning Setting up the environment and atmosphere and evaluating and researching learning development.

2.The Research results on the development of a program to enhance learning management competency in the digital technology era of teaching students. There are 5 elements: principles, objectives, content, development methods, and measurement and evaluation.The program evaluation results were appropriate at the highest level.

3. The results of the program evaluation found that 3.1 The results of the knowledge test regarding competency in learning management with digital technology after development were higher than before the development at a statistical significance of .05 and 3.1 The results of the satisfaction assessment of students who attended. Overall participation in the program was at the highest level.

Keywords: Program development, Learning management competency, Student training experience

บทนำ

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกสู่สังคมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Society) เกิดการสื่อสารแบบไร้พรมแดนที่สังคมโลกถูกเชื่อมโยงด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและพัฒนาสื่อการเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องปรับเปลี่ยนวิธีจัดการเรียนรู้จากผู้บรรยายเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เสาะแสวงหาวิธีสร้างองค์ความรู้และสร้างสรรค์ประสบการณ์รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนรู้เหมาะสมบริบทสาระวิชาด้วยการจัดบรรยากาศห้องเรียนให้เป็นเสมือนโลกจำลองที่ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะและความสามารถแบบห้องเรียนเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับจิติมา วรรณศรี (2564) ที่ว่า ปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสสำหรับผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติตามความถนัดและความสนใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลที่หลากหลาย แต่จากสภาพการจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน พบว่า ครูมีความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังขาดความรู้ ความเข้าใจ

ในการวัดประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขาดทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

ปัจจัยสำคัญที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายของหลักสูตรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลคือครู จึงต้องพัฒนาสมรรถนะสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน แต่การที่ครูจะมีสมรรถนะที่สูงขึ้นและมีความสามารถการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนมีความชำนาญ แต่ปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร จากการศึกษาของสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา พบว่าการพัฒนาครูยังขาดแนวทางพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2561) ครูในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล จึงควรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้แก่ 1) ความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระวิชาที่รับผิดชอบ 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาที่หลากหลาย 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง 4) จัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับครู เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 5) มีทักษะการสื่อสารและการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ 6) สร้างสรรค์กิจกรรรมเรียนรู้ที่แปลกใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง 7) มีความรักความห่วงใยต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สถาบันการผลิตครูต้องพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เอื้ออำนวยต่อบัณฑิตครูได้เรียนรู้งานในแบบอย่างครูที่ดี ใฝ่รู้ มีวิสัยทัศน์ มีปัญญา มีความคิดอย่างเป็นระบบและสามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สถาบันผลิตและพัฒนาครู ต้องให้นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในสถานศึกษาที่ได้รับรองมาตรฐานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด คือ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และ 2) ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้มีสมรรถนะสามารถจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงเป็นหัวใจสำคัญการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ที่มุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะความสามารถประสบการณ์การจัดการเรียนรู้และการฝึกแก้ปัญหาตามสภาพแวดล้อมบรรยากาศจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ Wenglinsky (2006) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีคุณภาพก็จัดให้เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพของครูที่ดี หากครูขาดคุณภาพด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หรือเลือกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและมีทัศนคติในแง่ลบต่อกระบวนการเรียนรู้ย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้อยคุณภาพตาม (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยสันตพล จึงมีแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาและสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาและเพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการขับเคลื่อนพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นอาจารย์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนและการนิเทศการศึกษา อย่างน้อย 3 ปี จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ ที่สำเร็จ

การศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน และครู ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยนำร่างโปรแกรมและคู่มือเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมโดยการสัมมนากลุ่ม (Focus Group) และนำโปรแกรมไปทดลองใช้ในสถานศึกษาหน่วยฝึกในพื้นที่จังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 26 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 26 คน

ระยะที่ 3 ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ในสถานศึกษาหน่วยฝึกในพื้นที่ จังหวัดบึงกาฬและจังหวัดหนองคาย จำนวน 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีจำนวน 4 ชุด ดังนี้

1. แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถามการสัมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 -1.00 และทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

3. แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00

4. แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรม มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำร่างองค์ประกอบ เพื่อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2564 ถึง 31 ตุลาคม 2564 และวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเพื่อนำไปใช้ในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้วยการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรมและเอกสารประกอบร่างโปรแกรมด้านโครงสร้าง องค์ประกอบ ขั้นตอนกิจกรรม และการนำโปรแกรมไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งข้อเสนอแนะ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการสัมมนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และเอกสารประกอบร่างโปรแกรม โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 23 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล วิเคราะห์ สรุปข้อมูล นำไปใช้ในระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเก็บข้อมูลทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเก็บข้อมูลก่อนทดลองใช้โปรแกรม ด้วยการนำโปรแกรมทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-group Pretest-posttest Design) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 เป็นเวลา 1 ภาคเรียน และนำผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มาวิเคราะห์และรายงานผล และประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการใช้โปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (Midpoint) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ 2) การออกแบบจัดการเรียนรู้ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนรู้ 3) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และ 5) การประเมินผลและวิจัยพัฒนาการเรียนรู้

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และคู่มือการใช้โปรแกรมมี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการโปรแกรม และ 5) การวัดและประเมินผล โดยกำหนดโครงสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ วิธีการเสริมสร้าง นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และการวัดประเมินผล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ขั้นตอนการออกแบบจัดการเรียนรู้ 3) ขั้นตอนการจัดระบบการเรียนรู้ และ 4) ขั้นตอนการวัดและประเมินผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D	ระดับความเหมาะสม
การวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้	4.85	0.38	มากที่สุด
การออกแบบจัดการเรียนรู้	4.71	0.49	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนรู้	4.71	0.49	มากที่สุด
การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	**4.68**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ การออกแบบจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปใช้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลก่อนและหลังพัฒนาโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้โปรแกรม

ค่าสถิติ / กลุ่มตัวอย่าง	n	ก่อนพัฒนา		หลังพัฒนา		t
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	26	4.11	0.14	4.62	0.15	24.42*

*P<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลังได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การประเมินความพึงพอใจนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมและรายด้าน

รายการ	**N**	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นวิเคราะห์หลักสูตรและสาระเรียนรู้	26	4.50	0.50	มากที่สุด
การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นดำเนินการพัฒนาทักษะเทคโนโลยี	26	4.65	0.48	มากที่สุด
การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นออกแบบจัดการเรียนรู้	26	4.62	0.49	มากที่สุด
การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นการจัดระบบการเรียนรู้	26	4.53	0.50	มากที่สุด
การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นการวัดและประเมินผล	26	4.52	0.50	มากที่สุด
รวม	**26**	**4.56**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.56, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ =4.65, S.D.=0.48) รองลงมาได้แก่ การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.62, S.D.=0.49) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การดำเนินการตามโปรแกรมขั้นการวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.52, S.D.=0.50)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการวิชาชีพครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ 2) การออกแบบจัดการเรียนรู้ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนรู้ 4) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และ 5) การประเมินผลและวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่สอดคล้องเหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ที่ว่า องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การพัฒนาผู้เรียน และ4) การบริหารจัดการชั้นเรียน และสอดคล้องกับหลักการแนวคิดของ McClelland (1993) ที่ให้ความเห็นว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และคู่มือการใช้โปรแกรมโดยมีองค์ประกอบโปรแกรม 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในระดับมาก สอดคล้องการวิจัยของ เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2564) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1.หลักการ 2.วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3.เนื้อหา 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในระดับมาก และสอดคล้องการวิจัย บุญฤดี อุดมผล (2564) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลหลังพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของบุญฤดี อุดมผล (2564) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นักศึกษามีสมรรถนะความเป็นครูหลังการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การรับรู้ถึงความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของไฉไลศรี เพชรใต้ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2563). ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ร่วมโปรแกรมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ 2) การออกแบบจัดการเรียนรู้ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนรู้ 4) การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และ 5) การประเมินผลและวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ผู้วิจัยเห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวมีประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความถูกต้องสามารถ

นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ จากการวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้คือ 1) สถานศึกษาควรบูรณาการรูปแบบจากโปรแกรมไปส่งเสริมให้ครูบูรณาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาของโปรแกรมจึงจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเพิ่มเติมในการนำโปรแกรมไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านอื่นของครู 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้วิธีพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จิติมา วรรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคเทคโนโลยีดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ฉัตรชัย หวังมีจงมี และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะครูไทยศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะ. วารสารสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 20(3), 71-81.

ไฉไลศรี เพชรใต้ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(11), 170-184.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2561). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

บุญฤดี อุดมผล. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพชรจันทร์ ภูทะวัง, (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551 – 2565). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). สมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.

McClelland, D. (1993). Testing for Competency Rather than for Intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14.

Wenglinsky, H. (2006). Technology and Achievement: The Bottom Line. Educational Leadership, 63(4), 29-32.

การพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*

THE DEVELOPMENT OF THAI LANGUAGE SPELLING EXERCISE FOR PRATHOMSUKSA 5 STUDENTS BY USING GAME – BASED LEARNING METHOD

ณัฐเกียรติ เจริญสุข[1], ทรงภพ ขุนมธุรส[2] และ ชญาตี เงารังษี[3]

Nuttakiad Jaroensook[1], Songphop Khunmathurot[2] and Chayatee Ngaorangsri[3]

[1-3]สาขาวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1-3]Thai language Major, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

Corresponding Author's Email: nuttakiad_j@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนอนุบาลและประถมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวรจำนวน 62 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลและประถมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 31 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ 2) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning 3) แบบวัดทักษะการเขียนสะกดคำ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

* Received 23 July 2024; Revised 31 July 2024; Accepted 24 August 2024

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบอัตนัย ประสิทธิภาพ E_1/E_2 และค่าสถิติที แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเท่ากับ 85.03/80.81 2) คะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การเขียนสะกดคำ, เกมเป็นฐาน, แบบฝึกทักษะ

Abstract

This research aimed 1) To develop and determine the effectiveness of a skill exercise to enhance spelling skills using Game-Based Learning for 5th-grade students, targeting an efficiency criterion of 80/80, and 2) compare the spelling abilities of prathomsuksa 5 students before and after learning through the skill exercise using Game-Based Learning. The population consisted of 62 prathomsuksa 5 students from the Demonstration School of Naresuan University. The sample was 31 prathomsuksa 5 students from the same school, selected through simple random. The research instruments included 1) a skill exercise to promote spelling skills, 2) a learning management plan using Game-Based Learning, and 3) a spelling skills test administered before and after the learning process. Data were analyzed using mean, standard deviation, reliability, item difficulty and discrimination indices, E1/E2 efficiency, and paired t-test statistics.

The research results were found as follows: 1) the E1/E2 efficiency of the skill exercise to enhance spelling skills using Game-Based Learning for 5th-grade students was 85.03/80.81, and 2) the post-test scores were significantly higher than the pre-test scores at the .05 level.

Keywords: Spelling skills, Game – Based Learning, Exercise

บทนำ

ปัญหาด้านการเขียนที่ได้รับผลกระทบจากการใช้ภาษาไทยที่ไม่ถูกต้องในสื่อสังคมออนไลน์และการรับข่าวสารจากเว็บไซต์หรือภาพประกอบข้อความที่มีคำผิด จนทำให้ผู้ใช้คุ้นเคยและนำมาใช้ในการเขียนทั่วไปแบบไม่ถูกต้อง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ภาษาไทยเกิดความวิบัติ เนื่องจากคำในภาษาไทยมีความยากและง่ายในการสะกดคำต่างกัน และมีคำจากภาษาต่างประเทศปะปนอยู่มากมาย การสะกดคำผิดส่งผลให้ความหมายผิดและสื่อสารไม่สำเร็จ ดังนั้น การเขียนสะกดคำที่ถูกต้องจึงเป็นทักษะสำคัญที่ อย่างไรก็ตามการเขียนสะกดคำเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการสะกดที่ถูกต้องตรงความหมาย การเขียนสะกดคำเป็นการจัดเรียงพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ตัวสะกด ตลอดจนตัวการันต์ ให้เป็นคำที่ถูกต้องตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน เพื่อให้สามารถนำไปใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง (อัจฉรา เจตบุตร, 2554) กล่าวคือการเขียนสะกดคำเป็นหลักทางภาษาไทยเบื้องต้นที่ผู้เรียนภาษาไทยทุกคนต้องสามารถเขียนสะกดคำได้อย่างถูกต้องก่อนที่จะนำไปเขียนในระดับที่สูงขึ้น แม้ว่าทักษะการเขียนสะกดคำจะมีความสำคัญอย่างมาก แต่ปัญหาของการสะกดคำของผู้เรียนทั่วไปยังเป็นปัญหาที่พบได้อย่างแพร่หลายในสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการเขียนสะกดคำที่ผิดในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การเขียนตำแหน่งที่ผิดของพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ตัวสะกด ตัวการันต์ การใช้ตัวสะกดที่ผิด ตลอดจนการลืมเขียนตัวอักษรบางตัวอักษร จึงกล่าวได้ว่าปัญหาการเขียนสะกดคำเป็นปัญหาระดับชาติที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้จึงมีความสนใจที่จะแก้ไขสาเหตุของการเขียนสะกดคำที่ไม่ถูกต้องเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยจะเป็นการแก้ปัญหาที่พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์ และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีการเร้าให้ผู้เรียนมีการแสดงออก และมีส่วนร่วมในการฝึกฝนเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันด้วยตนเอง อีกทั้งยังควรมี ความสนุกสนานอีกด้วย ผู้วิจัยจึงนำวิธีการสอนแบบ Game – Based Learning

(ทิศนา แขมมณี, 2543) ซึ่งการเรียนรู้ด้วยเกมเป็นฐาน (Game – Based learning) คือการเรียนรู้ผ่านเกมที่มีกติกาในการเล่นเกมไม่ยุ่งยาก หรือซับซ้อน โดยผู้สอนจะมีการใช้คำถามเพื่อนำสู่การอภิปราย เพื่อเชื่อมโยงถึงสาระ รวมไปถึงจุดประสงค์ในการเรียนรู้ (Franco – Mariscal, 2014) เช่น การใช้เกมกระดาน การ์ดเกม เกมคอมพิวเตอร์ หรือกิจกรรมที่เล่นเพื่อความสนุกสนานอื่น ๆ ล้วนแต่เป็นการเรียนรู้ที่ถูกเรียกว่า “Edutainment” (สุวิทย์ และอรทัย มูลคำ, 2545) กล่าวคือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการสอดแทรกเนื้อหาความรู้ในการเรียนการสอนลงไปในกิจกรรมเกมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ อีกทั้งยังได้ฝึกและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน

ในด้านการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าเมื่อมีการสอบกลางภาค ปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมา โดยข้อสอบเป็นรูปแบบของข้อสอบอัตนัย จากการตรวจแบบทดสอบดังกล่าว พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีการเขียนสะกดคำที่ไม่ถูกต้อง หรือการใช้เสียงในภาษาพูดมาใช้ในการเขียนจึงนำมาสู่การเขียนสะกดคำที่ไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่านักเรียนขาดทักษะด้านการเขียนสะกดคำ หากผู้เรียนมีทักษะการเขียนสะกดที่ไร้ประสิทธิภาพอาจจะส่งผลไปยังทักษะการเขียนขั้นสูงของผู้เรียนในอนาคตต่อไป ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนรายวิชาภาษาไทยจึงได้นำแนวทางการใช้ Game Based learning มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำของผู้เรียน รวมถึงเพื่อการแก้ปัญหาการเขียนสะกดคำที่ได้กล่าวในข้างต้น เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคตของตัวผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนอนุบาลและประถมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 60 คน (แหล่งที่มาของข้อมูลจากการที่ผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 31 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนอนุบาลและประถมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และพุทธศักราช 2560 รวมถึงหลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นดำเนินการพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำเพื่อนำไปให้เชี่ยวชาญประเมิน พบว่า ชุดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.76 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 จากนั้น นำชุดกิจกรรมไปทดสอบหาประสิทธิภาพตามแนวคิด (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556)

2.2 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมถึงแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความ

เหมาะสม พบว่ามีผลรวมการพิจารณาความเหมาะสมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และค่า ส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.07

2.3 แบบวัดทักษะการเขียนสะกดคำ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้เรื่องการเขียนสะกดคำผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อสร้างแบบทดสอบการเขียนสะกดคำก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ จากนั้นเสนอแบบทดสอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าแบบวัดทักษะการเขียนสะกดคำมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าดัชนีความยากง่าย 0.43 – 0.60 ค่าดัชนีอำนาจจำแนก 0.09 - 0.20 และค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.9506

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน โดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง

3.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแบบฝึกทักษะเพื่อการเขียนสะกดคำ

3.3 นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียนโดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง

3.5 นำคะแนนที่ได้ไปแทนค่าสถิติ และทำการสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการหาค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 โดยใช้เกณฑ์ 80/80

4.2 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลตามระดับคุณภาพกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามแบบประเมินมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

4.3 เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนเขียนสะกดคำก่อนและหลังการจัดกาเรียนรู้ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระ (t-test dependent)

ผลการวิจัย

การพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game - Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

มาตรฐาน 80/80 และเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – based learning ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแบบฝึกทักษะ เพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแบบฝึกทักษะ เพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 85.03/80.81 แสดงว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดดังตาร

ตาราง 1 แสดงผลการหาประสิทธิภาพแบบฝึกทักษะ เพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความเหมาะสม
1	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	4.60	0.55	มากที่สุด
2	ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ความเหมาะสมของภาพประกอบและสีสัน	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ความท้าทายของแบบฝึกทักษะของนักเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอ่านจับใจความ	4.80	0.45	มากที่สุด
6	ความถูกต้องในการลำดับเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
7	ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความเหมาะสม
8	ความยาก - ง่าย ของเนื้อหา	4.40	0.89	มาก
9	ความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.20	0.84	มาก
10	เนื้อหามีความเหมาะสมกับระดับของนักเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
	รวม	**4.62**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพของแบบฝึกทักษะ เพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด **($\bar{x}$**= 4.62, S.D. = 0.57**)** ซึ่งถือว่าสามารถนำไปทดลองใช้ได้

ตาราง 2 แสดงผลการหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (n = 31)

รายการ	ผลการประเมินระหว่างเรียน					รวม	หลังเรียน
	บทที่ 1	บทที่ 2	บทที่ 3	บทที่ 4	บทที่ 5		
คะแนนเต็ม	20	20	20	20	20	100	30
คะแนนเฉลี่ย	17.23	17.13	16.58	16.81	17.29	85.03	16.16
เฉลี่ยร้อยละ	86.13	85.65	82.90	84.03	86.45	85.03	80.81
(E_1/E_2)			**85.03**				**80.81**

จากตาราง 2 พบว่า ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเท่ากับ 85.03/80.81 แสดงว่ามีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ จึงสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

ตอนที่ 2 ผลเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการจัดการสอนแบบ Game – Based Learning

ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning มีรายละเอียดดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงผลการผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning (n = 31)

การประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{D}$	$S.D._D$	t	Sig.(1-tailed)
ก่อนเรียน	12.81	1.51	3.23	1.15	15.67 *	0.0000
หลังเรียน	16.03	1.30				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.81 และ 16.03 คะแนน ตามลำดับ โดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาผลการวิจัย 2 ประการ คือ 1) การสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วย

แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 85.03/80.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงว่าการใช้แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ช่วยให้นักเรียนสามารถเขียนสะกดคำได้ดีขึ้น มีการจดจำคำศัพท์ได้นานและคงทน รวมทั้งสามารถพัฒนาทักษะการเขียนการเขียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากแบบฝึกทักษะดังกล่าวได้ถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจนมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ยึดหลักการสร้างและพัฒนาแบบฝึกทักษะให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียรู้และความเหมาะสมกับช่วงอายุของผู้เรียน ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ที่เชื่อว่าสติปัญาของมนุษย์นั้นจะมีการพัฒนาตามลำดับขั้นตามช่วงอายุของผู้เรียน (ทิศนา แขมมณี, 2553) ตลอดจนการสร้างและพัฒนาแบบวัดทักษะการเขียนสะกดคำ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการตรวจสอบและให้คำเสนอแนะจากอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยในชั้นเรียน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและแบบฝึกทักษะ ก่อนที่จะนำไปทดลองกับกลุ่มทดลองและตรวจเก็บคะแนนไว้พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข เพื่อที่จะนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ผู้วิจัยวางแผนการวิจัยไว้ จึงทำให้แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 85.03/80.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของศรินทิพย์ ชุมทอง (2560) ที่ได้พัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านและการเขียนคำตามมาตราตัวสะกด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แบบฝึกทักษะที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้นมีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานเท่า 89.59/84.79 โดยจะสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการเขียนสะกดคำ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.81 และ 16.03

คะแนน ตามลำดับ โดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สร้างขึ้นตามหลักการสร้างที่มีการวางแผนเป็นอย่างดี ทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทังนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สามารถพัฒนาผลของการเรียนรู้ทางการสะกดคำได้ ด้วยเหตุผลดังนี้

การจัดการเรียนรู้ หรือการใช้การสอนแบบ Game – Based Learning เป็นการเรียนรู้ที่มีการใช้เกมเป็นฐาน โดยเชื่อว่าการออกแบบและการนำเกมมาใช้ในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม สามารถทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและน่าสนใจยิ่งขึ้น โดยการรวมเอาองค์ประกอบเหล่านี้เข้าไปในเกมจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการใช้เกมเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละลักษณะสำคัญของ Game – Based Learning จะสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้ กล่าวคือ ลักษณะสำคัญที่ 1 ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และเป้าหมายในการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เป็นการเรียนรู้โดยเกมที่มีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน และมีการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เกมเพื่อสนับสนุนในส่วนของเนื้อหาการเรียนรู้ และกิจกรรมของผู้เรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้ใช้กลไกต่างๆ เช่น การแข่งขัน การให้รางวัล และการสร้างความท้าทาย ในการเรียนรู้ครั้งนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน และความท้าทายในการเรียนรู้ตลอดเวลาในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทิศนา แขมมณี (2550) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมโดยใช้เกมเป็นฐาน หรือ Game – Based Learning เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะเป็นผู้เล่นด้วยตัวผู้เรียนเอง ซึ่งสิ่งนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้สูงขึ้น นอกจากนี้แล้วการเรียนรู้ที่ดีนั้นจะต้องสร้างให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการทางการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเกมที่มีองค์ประกอบในการให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ตลอดการเรียนรู้เพื่อสร้างให้ผู้เรียนเป็นนักคิด และเรียนรู้ที่จะมองสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่หลากหลาย โดยทักษะเหล่านี้จะสร้างให้ผู้เรียนมีการให้ผลลัพธ์ย้อนกลับ หรือการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การที่ผู้เรียนได้รู้ถึงความก้าวหน้า และข้อผิดพลาดของตนเอง และที่สำคัญที่สุดการเรียนรู้ที่ดีนั้นจะต้องสามารถนำไปเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนได้ หรือการที่ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ กล่าวคือ เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนได้ หรือการที่ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจะทำให้การเรียนรู้มีความหมายและมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้นเมื่อเห็นว่าสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงชีวิตจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ จอมแปง (2565) ที่ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจในการเรียนในรายวิชาวิทยาการคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดเชิงคำนวณสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด Game – Based Learning หรือการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Charsky, 2010) และได้ทำการสังเคราะห์วิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Game – Based Learning หรือการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ซึ่งผู้สิจัยสังเคราะห์ออกมาเป็นการใช้แบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำโดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning ที่มีลักษณะการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการภาษาไทยด้านการเขียนสะกดคำเข้าร่วมกับการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐาน เข้าด้วยกันโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้เรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอีกด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการเขียนสะกดคำ โดยใช้วิธีการสอนแบบ Game – Based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 นั้นจะมุ่งเน้นเพื่อสร้างให้ผู้เรียนมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ การทำงานร่วมกัน และสร้างผู้เรียนเป็นผู้กล้าในการสร้างการตัดสินใจ นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้รับความสนุกสนานตลอดการจัดการเรียนรู้อีกด้วย ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ควรให้ความสำคัญกับตัวสะกด โดยควรเน้นให้ผู้เรียนมีการจำคำศัพท์ในรูปแบบกลุ่มคำให้ได้ ด้วยการให้ผู้เรียนใช้ทักษะการเขียนในการเขียนคำเหล่านั้นบ่อยครั้งขึ้น และให้ผู้เรียนมีการอ่านออกเสียงควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดการจดจำได้ดียิ่งขึ้น 1.2 ครูผู้สอนควรใช้รูปภาพและคำสั่งสั้น ๆ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายใน

การทำแบบฝึกทักษะ และควรแจ้งผลการทำแบบฝึกทักษะให้นักเรียนทราบทันทีและทุกครั้ง เพื่อให้นักเรียนได้แก้ไข และจำคำที่ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำของนักเรียนในระดับชั้นประถมปลายในระดับชั้นอื่น 2. ควรมีการพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรรณิการ์ จอมแปลง. (2565). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณ และแรงจูงใจในการเรียนวิชาวิทยาการคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. ใน ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพของสื่อหรือชุดการสอน. วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7-20.

ทิศนา แขมมณี. (2560). 14 วิธีการสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนัญภัสร์ ศรีเนธิยวศิน. (2564). การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกมเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์,7(3), 40-55.

นวพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 9(1), 64-71.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: สิวีริยาสาสน์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สิวีริยาสาสน์.

ปกรณ์ ประจัญบาน. (2552). ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

รัตนะ บัวสนธ์. (2562). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: บั๊วกราฟิค.

เรณูรัชต์ ประสิทธิเกตุ. (2554). จัดการรู้อย่างไรให้เด็กคิดเป็น. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 3(5), 2-3.

ลำเทียน อุตมา. (2554). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านและการเขียนสะกดคำตามมาตราตัวสะกดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. น่าน. โรงเรียนบ้านม่วงเจริญราษฎร์ อำเภอเมืองน่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1. อัดสำเนา.

วรัตต์ อนิทสระ. (2562). Game – Based Learning The Lastest Trend Education 2019 เปลี่ยนห้องเรียนเป็นห้องเล่น. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

วรรณี โสมประยูร. (2544). การสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนพานิช.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2552). นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดเชิงมโนทัศน์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2545). 19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้แบะทักษะ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์

Charsky, D. (2010). From edutainment to serious games: A change in the use of game characteristics. Game and culture, 5(2), 177-198.

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 *

THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE OPERATION ACCORDING TO THE LEARNING LOSS RECOVERY MEASURE OF SCHOOL UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ปานรวี พุ่มสวย[1], ศิริพล แสนบุญส่ง[2] และ พรเทพ รู้แผน[3]

Panrawee Pomsuay[1], Siripon Saenboonsong[2] and Phorntep Ruphan[3]

[1-3]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-3]Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: panraweenasrin1998@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูฝ่ายวิชาการ รวมทั้งสิ้น 123 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 12 คน

* Received 29 July 2024; Revised 1 August 2024; Accepted 30 August 2024

ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน และมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ผลต่างของสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.21 และ 2) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา 7 มาตรการ 21 แนวทาง ได้แก่ มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรการที่ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะ ที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และมาตรการที่ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญ และกำลังใจ

คำสำคัญ : มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย, ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้, แนวทางการดำเนินงานตามมาตรการ

Abstract

The objectives of this research are to study 1) to study the condition and problems of the operation according to the learning loss recovery measure of school. 2) to present the guidelines for development of the operation according to the learning loss recovery measure of school. The research is

divided into 2 steps: Step 1 Studying conditions and problems the operation according to the learning loss recovery measure of. The sample group used in this step are 100 educational institution administrators and 176 academic teachers, totaling 123 people, by stratified random sampling according to district proportions. The tool used was a questionnaire. The reliability was 0.92. Statistics used included percentages, means, and standard deviations. Step 2 presenting the guidelines for development of the operation according to the learning loss recovery measure of school, 12 key informants were obtained from purposive selection. The tools used are Semi-structured interview It is a content analysis.

The results of this research were as follows: 1) the condition of the operation according to the learning loss recovery measure of school. The overall picture is at the highest level. The side with the highest average is redesigning new learning process and the aspect with the lowest average is regarding safety and welfare. The problem of the operation according to the learning loss recovery measure of school. The overall picture is at the highest level. The side with the highest average is valuing positive attitudes and well-being and the aspect with the lowest average is open educational resources and difference in the conditions and problems of the operation according to the learning loss recovery measure of school Overall, the difference was equal to 0.21. 2). The guidelines for development of the operation according to the learning loss recovery measure of school, there are 7 measures and 21 approaches as follows: Measure 1 redesigning new learning process. Measure 2 empowering teachers and principals. Measure 3 collaborating effective learning with stakeholders. Measure 4 open educational resources. Measure 5 valuing positive attitudes and well-being. Measure 6 Elevating learning with Edtech. And measure 7 regarding safety and welfare.

Keyword : Loss Recovery Measure, Learning Loss, The Guidelines for Development of The Operation

บทนำ

ในระยะเวลาร่วมสิบปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างทางการศึกษาของประเทศในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการปรับปรุงแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานมากขึ้น การมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพของผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นก่อนมหาวิทยาลัย (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, 2565) สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานหลักและมีความสำคัญในการจัดการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายในการจัดการศึกษาของประเทศและเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 นั้นได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในทุกมิติ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ระบุว่า ในสถานการณ์โควิด-19 ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ที่บ้านหรือที่พัก ในลักษณะการเรียนรูปแบบทางไกลหรือออนไลน์ พบว่า ผู้เรียนทุกช่วงชั้นมีความเครียด ความวิตกกังวลในการเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ มีความพยายามในการเรียนลดลง ขาดแรงจูงใจในการเรียน รวมทั้งมีผลกระทบต่อสภาวะทางอารมณ์ สัมพันธภาพ และสุขภาพจิตของผู้เรียนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า2) จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้นักวิชาการและนักพัฒนาการศึกษาหลายท่านประเมินสถานการณ์ พบว่า นักเรียนทั่วประเทศโดยเฉพาะระดับอนุบาล และประถมศึกษา เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เสนอมาตรการเร่งด่วน กลไกสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จเพื่อประกอบการพิจารณาในการนำสู่การปฏิบัติ เป็นมาตรการ RECOVERY จำนวน 7 ประเด็นด้วยกัน คือ 1) การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน 2) การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา 3) การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อ

การเรียนรู้และสุขภาวะ ที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต 6) การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 7) การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญ และกำลังใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565 : 14-29)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ส่งผลให้เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากขาดการฝึกทักษะการเรียนรู้ และมีเวลาเรียนไม่เพียงพอ ดังเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จากสถานการณ์ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้นำมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาดังกล่าวสู่การปฏิบัติ โดยมีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคคลในพื้นที่และกำลังศึกษาในสาขาบริหารการศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญในการดำเนินการนำมาตราการไปปรับใช้ในบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 7 มาตรการ ตามมาตรการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากำหนด พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 ตามมาตรการดังกล่าว นำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 และเกิดปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 176 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูวิชาการจำนวน 1 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2565 : 3)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 176แห่ง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72-74)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 เพื่อขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาในสังกัดตอบแบบสอบถาม โดยการประสานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยประสาน ติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามรูปแบบ Google Form เข้าระบบ AMSS และรูปแบบกระดาษไปยังสถานศึกษา

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดำเนินการเก็บด้วยตนเอง โดยเก็บรวมรวมจาก Google Form และไปรับเอกสารแบบสอบถามจากสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาหาผลต่างรายด้านและรายข้อ จากนั้นแปลผลตามเกณฑ์ของ Best W. John (1997 : 190) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพและปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพและปัญหา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพและปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพและปัญหา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพและปัญหา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิเคราะห์ สรุปข้อมูลที่ได้โดยการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอในลักษณะการเขียนบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติต่าง ๆ วิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยใช้เทคนิคการเลือกแบบเจาะจง แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม แต่ละกลุ่มได้กำหนดคุณสมบัติ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ไมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี หรือปฏิบัติงานในช่วงปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปีหรือปฏิบัติงานในช่วงปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ไมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 3) มีหรือเคยมีภาระหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ

กลุ่มที่ 4 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 3) มีหรือเคยมีภาระหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ

กลุ่มที่ 5 ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 3) มีหรือเคยมีภาระหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ (Interview)

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ (Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยการอัดเสียงการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์

4. รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) ทั้งหมดที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแต่ละมาตรการจะแยกวิเคราะห์ประเด็นสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงาน

ผลการวิจัย

จากการการศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตราการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สภาพของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายมาตรการ พบว่า มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน และมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ ปัญหาของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายมาตรการ พบว่า มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ผลต่างของสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.21 โดยมาตรการที่มีผลต่างสูงสุด คือ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา และมาตรการที่มีผลต่างต่ำสุด คือ การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายมาตรการ พบว่า

1.1 มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน สภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ๆ เชื่อมโยงเนื้อหาในบทเรียนกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาพัฒนารูปแบบห้องเรียนเคลื่อนที่ พี่สอนน้อง หรือจัดกลุ่มเรียนรู้เล็กๆ นอกเวลา เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล โดยมอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจของ

ผู้เรียน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับหลักสูตร เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ผลต่างของสภาพปัจจุบันและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.33 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ สถานศึกษามีการปรับหลักสูตรเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ สถานศึกษาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบปรับเปลี่ยนได้ (Hybrid Learning) คือ มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนผสมผสานการใช้เทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

1.2 มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีนโยบายพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานจัดศูนย์พัฒนาครู ให้คำปรึกษาครู เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีนโยบายพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานจัดศูนย์พัฒนาครู ให้คำปรึกษาครู เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ผลต่างของสภาพปัจจุบันและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.04 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานจัดศูนย์พัฒนาครู ให้คำปรึกษาครู เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของครู

1.3 มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีวิธีหรือช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว สะดวกในการติดต่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เช่น ไลน์ เบอร์โทรศัพท์ติดต่อครูที่ปรึกษ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีวิธีหรือช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว สะดวกในการติดต่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เช่น ไลน์ เบอร์

โทรศัพท์ติดต่อครูที่ปรึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย ผลต่างของสภาพและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.50 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้จากผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวิธีหรือช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว สะดวกในการติดต่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เช่น ไลน์ เบอร์โทรศัพท์ติดต่อครูที่ปรึกษา

1.4 มาตรการที่ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีเกี่ยวกับการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สำหรับจัดส่งและจัดเก็บเอกสารหรือข้อมูลสารสนเทศที่รวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาออกแบบระบบหรือมีระบบกลางเกี่ยวกับการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ให้แก่ครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาออกแบบระบบหรือมีระบบกลางเกี่ยวกับการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น ผลต่างของสภาพและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ สถานศึกษาออกแบบระบบหรือมีระบบกลางเกี่ยวกับการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการรวบรวมสื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

1.5 มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเป็นมิตร เช่น การจัดมุมวิชาการต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำกับติดตามความรู้ ความก้าวหน้า ความพร้อมและสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เพื่อฟื้นฟูภาวะ

ถดถอยทางการเรียนรู้ ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเป็นมิตร เช่น การจัดมุมวิชาการต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เช่น อุณภูมิเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ผลต่างของสภาพปัจจุบันและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ สถานศึกษามีหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

1.6 มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพสูงและหลากหลาย ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ให้สถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้ให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งศูนย์สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดสรรอินเทอร์เน็ตใช้ในการศึกษาเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายให้ครอบคลุมสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพสูงและหลากหลาย ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ให้สถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้ให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้ ผลต่างของสภาพปัจจุบันและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.16 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพสูงและหลากหลาย ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ให้สถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้ให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้ และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และโปรแกรมที่ทันสมัย เพื่อจัดการเรียนการสอนเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

1.7 มาตรการที่ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

สถานศึกษามีระบบสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่ทุ่มเท เสียสละ และอุทิตตนเพื่อการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบการประเมินการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่ทุ่มเท เสียสละ และอุทิตตนเพื่อการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เช่น ยกย่องเชิดชู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีสวัสดิการในการเดินทางและประกันความปลอดภัยให้แก่ครูที่ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย เช่น เบี้ยเลี้ยง ประกันอุบัติเหตุ ผลต่างของสภาพปัจจุบันและปัญหาโดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 0.13 โดยข้อที่มีผลต่างสูงสุด คือ สถานศึกษามีสวัสดิการในการเดินทางและประกันความปลอดภัยให้แก่ครูที่ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย เช่น เบี้ยเลี้ยง ประกันอุบัติเหตุ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่ทุ่มเท เสียสละ และอุทิตตนเพื่อการเรียนการสอน เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เช่น ยกย่องเชิดชู

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย

2.1 มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นและสภาพความพร้อมของผู้เรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอน จัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนลดวิชาไม่สำคัญ เน้นวิชาทักษะจำเป็น การอ่าน การเขียน คิดวิเคราะห์ เพิ่มวิชาเพิ่มเติมหรือชุมนุมที่เน้นด้านอาชีพ จัดทำคู่มือวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนรายบุคคล โดยมีรูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ไม่เน้นการทดสอบ โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมทั้งระหว่างทำกิจกรรมและหลังการทำกิจกรรม และประสานความร่วมมือกับครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองในการช่วยกำกับ ติดตาม ดูแลนักเรียน

2.2 มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดต้องจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยมีพื้นที่ให้คำปรึกษาแก่ครู จากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดตั้ง

ศูนย์ให้คำปรึกษาครูในรูปแบบแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความเป็นกัลยาณมิตรเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครู ผ่านรูปแบบ PLC และหน่วยงานต้นสังกัดจัดประชุมหรืออบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และประกาศใช้เป็นนโยบายของสถานศึกษาต่อไป

2.3 มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านหลักสูตรท้องถิ่น หรือกิจกรรมที่ใช้แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติในชุมชุน เปิดโอกาสให้ปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้มีความรู้ในชุมชนมาถ่ายถอดความรู้ให้กับนักเรียน และผู้บริหารประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้ช่วยดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการเรียนรู้

2.4 มาตรการที่ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณออกแบบระบบกลางให้สถานศึกษาทุกแห่ง สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับชุมชนสร้างระบบกลาง เช่น เว็บไซต์ นำเสนอข้อมูลสำคัญจำเป็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีและการออกแบบระบบกลางสำหรับสถานศึกษา เช่น การอบรมออกแบบและการใช้งาน google site หรือ web site

2.5 มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะ ที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสุขภาพ แต่งตั้งนักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเข้ามาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาครูและนักเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 3 ครั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณ จัดระบบดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษานักเรียนผ่านแอพพลิเคชั่น LINE OA มี Rice MENU ให้นักเรียนเลือกถามคำถาม ขอคำปรึกษาได้ 24 ชั่วโมง และครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร เป็นกันเอง ใส่ใจความชอบของนักเรียน ให้นักเรียนออกแบบกิจกรรมและนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.6 มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการพัฒนาแพลตฟอร์มที่หลากหลาย เช่น Padlet, Google classroom, MOOC รวมถึง DLTV ให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานต้นสังกัดร่วมกับสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน และครู ออกแบบแฟลตฟอร์มและพัฒนาแพลตฟอร์มโดยการใช้ซอฟแวร์สนับสนุนการเรียนรู้ และโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกันกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนการกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลแพลตฟอร์มด้วย STOU Media for all และหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษามีแบบติดตามการใช้แพลตฟอร์ม ประเมินโดยผู้รับผิดชอบ นำเสนอข้อมูลให้กับผู้พัฒนาได้ปรับปรุงต่อไป

2.7 มาตรการที่ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ 1. หน่วยงานต้นสังกัดจัดสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายด้านสวัสดิการและตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดสรรงบประมาณหรือระดมทรัพย์เพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษามีแบบประเมินความต้องการและความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครู เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป สถานศึกษามีแผนเผชิญเหตุ และมีมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยขอความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดสร้างระบบ MOE Safety Center เป็นระบบมาตรฐานความปลอดภัยของสถานศึกษา สามารถแจ้งเหตุและร้องทุกข์ได้สะดวก ง่าย และรวดเร็ว

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีความพยายามในการออกแบบการเรียนรู้ในยุคปกติ ใหม่ (New normal) มีจุดเน้นอยู่ที่การทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่เป็นการเรียนรู้เชิงลึก คือ รู้จริง รู้ชัด นำไปประยุกต์ใช้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564 : 376) วิจัยเรื่องการศึกษาในยุค New Nomal พบว่า การจัดการศึกษาต้องมีการปรับตัว ปัจจุบันการเรียนรู้ควรมีแพลตฟอร์มและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยครูผู้สอนจะออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

ปัญหาของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่งผลกระทบรุนแรงทั้งด้านร่ากาย จิตใจ พฤติกรรมและอารมณ์ของนักเรียน สถานศึกษาอาจไม่มีแผนดำเนินการในการดูแลด้านสุขภาพการและสุขภาพจิตของนักเรียน ไม่มีแนวทางในการการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญใจ ฤทธิคำรพ (2566 : 182) วิจัยเรื่องปัญหาสุขภาพจิตในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษายังขาดความรู้ และยังมีการส่งเสริมความรู้ทางสุขภาพจิตไม่เพียงพอ ไม่มีนักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตประจำสถานศึกษา รวมทั้งการคัดกรองและระบบส่งต่อไปยังสถานบริการสาธารณสุขยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

ผลต่างของสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.21 ซึ่งมาตรการที่มีค่าผลต่างสูงสุด คือ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีความพยายามเร่งมือในการจัดการศึกษาแบบ New Normal พัฒนาการเรียนรู้ให้เข้าถึงนักเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพัชร์ บุญเกตุ (2565 : 202) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังต้องมีระบบโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนและบริบทของโรงเรียนเป็นหลัก โดยมีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปสู่การต่อยอดความรู้ของนักเรียน มีการจัดการเรียนการสอนผสมผสานแบบออนไลน์และออฟไลน์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรจัดลำดับสิ่งสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุดเพื่อให้ได้เป้าหมายสูงสุด มีการพัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน และเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนได้เสนอความคิดเห็น มีการจัดนิเทศ และจัดอบรมเพิ่มเติม

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย

2.1 มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นและสภาพความพร้อมของผู้เรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอน จัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนลดวิชาไม่สำคัญ เน้นวิชาทักษะจำเป็น การอ่าน การเขียน คิดวิเคราะห์ เพิ่มวิชาเพิ่มเติมหรือชุมนุมที่เน้นด้านอาชีพ จัดทำคู่มือวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนรายบุคคล โดยมีรูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ไม่เน้นการทดสอบ โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมทั้งระหว่างทำกิจกรรมและหลังการทำกิจกรรม และประสานความร่วมมือกับครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองในการช่วยกำกับ ติดตาม ดูแลนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปิ่นทอง ใจสุทธิ (2564) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ของเด็กไทย ในสถานการณ์โควิด พบว่า นักเรียนไทยมีการรับรู้ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้เชิงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลางในทุกรายวิชา แนวทางการลดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ 1) การพัฒนาเทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียนของครู 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน 3) การลดภาระงาน 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี 5) การพัฒนาสื่อหรือชุดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2 มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดต้องจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยมีพื้นที่ให้คำปรึกษาแก่ครู จากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาครูในรูปแบบแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความเป็นกัลยาณมิตรเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครู ผ่านรูปแบบ PLC และหน่วยงานต้นสังกัดจัดประชุมหรืออบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และประกาศใช้เป็นนโยบายของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัสสิกา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พัชรจิราพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร

สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19 ประกอบด้วย การรักษาและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรใส่ใจกับสุขภาพกายและจิตใจของครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีนโยบาย แนวปฏิบัติ มีการคัดกรองสุขภาพ และมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน

2.3 มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านหลักสูตรท้องถิ่น หรือกิจกรรมที่ใช้แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติในชุมชุน เปิดโอกาสให้ปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้มีความรู้ในชุมชนมาถ่ายถอดความรู้ให้กับนักเรียน และผู้บริหารประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้ช่วยดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Abhijeet Singh, Mauricio Romero, and Karthik Muralidharan (2022) ได้ศึกษาการสูญเสียการเรียนรู้และการฟื้นฟูจากโควิด-19: หลักฐานข้อมูลจากประเทศอินเดีย พบว่าการฟื้นฟูภาวะถดถอยครั้งนี้ได้รับการเร่งรัดด้วยโปรแกรมการสอนการแก้ไขเสริมที่ดำเนินการโดยของรัฐบาล คือ โปรแกรม ITK เป็นโครงการที่ใช้อาสาสมัครชุมชนจัดการเรียนการสอนเสริมเป็นเวลา 60-90 นาทีในช่วงเย็น มีการให้คำแนะนำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ จำนวน 15-20 คน และจัดขึ้นในบริเวณโรงเรียน โดยอาสาสมัครต้องเป็นชาวท้องถิ่นและสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และปริญญาตรี โปรแกรมนี้ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาและมีผลคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาและวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น

2.4 มาตรการที่ 4 การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณออกแบบระบบกลางให้สถานศึกษาทุกแห่ง สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับชุมชนสร้างระบบกลาง เช่น เว็บไซต์ นำเสนอข้อมูลสำคัญจำเป็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีและการออกแบบระบบกลางสำหรับสถานศึกษา เช่น การอบรมออกแบบและการใช้งาน google site หรือ web site ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพัชร์ บุญเกตุ (2566)

ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องมีระบบโครงสร้างหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนและบริบทของโรงเรียน โดยมีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปสู่การต่อยอดความรู้ของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนผสมผสานแบบออนไลน์และออฟไลน์ มีการพัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน และเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนเสนอความคิดเห็น

2.5 มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะ ที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสุขภาพ แต่งตั้งนักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเข้ามาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาครูและนักเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 3 ครั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณ จัดระบบดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษานักเรียนผ่านแอพพลิเคชั่น LINE OA มี Rice MENU ให้นักเรียนเลือกถามคำถาม ขอคำปรึกษาได้ 24 ชั่วโมง และครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร เป็นกันเอง ใส่ใจความชอบของนักเรียน ให้นักเรียนออกแบบกิจกรรมและนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาตรี นามคุณ (2664) ได้ศึกษาการสร้างนวัตกรรม การแก้ปัญหาสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning loss recovery) และป้องกันการหลุดออกจากระบบของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการ SPT PLC ร่วมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมนนทรี ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า รูปแบบการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการ SPT PLC ร่วมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้ 1) กำหนดยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ 2) สร้างกระบวนการการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เน้นการเรียนรู้แบบสนุกสนาน 3) การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการพัฒนาแพลตฟอร์มที่หลากหลาย เช่น Padlet, Google classroom, MOOC รวมถึง DLTV ให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้นสังกัดร่วมกับสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน และครู

ออกแบบแฟลตฟอร์มและพัฒนาแพลตฟอร์มโดยการใช้ซอฟแวร์สนับสนุนการเรียนรู้ และโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกันกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนการกำกับติดตาม ดูแล และประเมินผลแพลตฟอร์มด้วย STOU Media for all และหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษามีแบบติดตามการใช้แพลตฟอร์ม ประเมินโดยผู้รับผิดชอบ นำเสนอข้อมูลให้กับผู้พัฒนาได้ปรับปรุงต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชา ขันติบุญญานุรักษ์ และชนิดา มิตรานันท์ (2566) วิจัยเรื่องภาวะถดถอยทางการเรียนรู้หลังสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม: ปัญหาและการช่วยเหลือ พบว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ส่งผลให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมประสบปัญหาด้านการเรียน ขาดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ส่งผลให้มีความต้องการได้รับการช่วยเหลือเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มความสามารถ ไม่ให้ประสบกับภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ อันส่งถึงพัฒนาการของนักเรียนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อถึงสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ หลายภาคส่วนทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับนักเรียนกลุ่มนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้ปกครอง ควรจัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้มีเหมาะสมกับสถานการณ์ และความสามารถของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เช่น การเรียนรู้ผ่านวิดีโอ การจัดแผนการเรียนที่ยืดหยุ่นเหมาะสม มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

2.7 มาตรการที่ 7 การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ 1. หน่วยงานต้นสังกัดจัดสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายด้านสวัสดิการและตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดสรรงบประมาณหรือระดมทรัพย์เพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษามีแบบประเมินความต้องการและความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครู เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป สถานศึกษามีแผนเผชิญเหตุ และมีมาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยขอความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดสร้างระบบ MOE Safety Center เป็นระบบมาตรฐานความปลอดภัยของสถานศึกษา สามารถแจ้งเหตุและร้องทุกข์ได้สะดวก ง่าย และรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิวัตถ์ ศรีดำรงค์ (2556) ผลการวิจัยการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ พบว่า กระบวนการเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพ ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เทคนิคในการบริหาร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะเด่นเฉพาะตัว และอีกประการหนึ่ง บุคลากรส่วนใหญ่มีความศรัทธาต่อผู้บริหารจากบุคลิกส่วนตัวเป็นทุนเดิม

เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มศักยภาพ และเกิดประสิทธิผล 2) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกขั้นตอน 3) มีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ คือ ความต้องการเห็นความสำเร็จของงานทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องใช้กระบวนการ กำกับติดตามผล อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 4) การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สภาพของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน ปัญหาของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผลต่างของสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.21 มาตรการที่มีค่าผลต่างสูงสุด คือ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 มาตรการ 26 แนวทาง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน โดยออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างพลังในการพัฒนาครู มีการแลกเปลี่ยนพูดคุย และสะท้อนปัญหา รวมถึงให้คำปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ และติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย เช่น จัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ปราชญ์

ชาวบ้านเข้ามาถ่ายถอดความรู้ให้กับนักเรียน การขอความร่วมมือจากชุมชน และผู้ปกครองช่วยกำกับ ติดตาม ดูแลทั้งด้านการเรียน และความปลอดภัยของนักเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู สถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอย

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนาคลังสื่อดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ผ่านการสร้างโปรแกรม หรือแพลตฟอร์มที่มีประสิทธิภาพสูง สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงในการใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกล

2.2 ควรศึกษาแนวทางการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. (2565). รายงานประจำปี 2565 กรมคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพ. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม, หน้า 2-8.

ขวัญใจ ฤทธิ์คำรพ. (2566). ปัญหาสุขภาพจิตในสถานศึกษา. วารสารคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,1(1), 182.

ชาตรี นามคุณ. (2565). เอกสารการแก้ปัญหาสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning loss recovery) และป้องกันการหลุดออกจากระบบของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการ SPT PLC ร่วมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม ของโรงเรียนประถมนนทรี ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (รายงานผลนวัตกรรม). โรงเรียนประถมนนทรี.

ณัฐพัชร์ บุญเกตุ. 2565. การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. ใน ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทิวัตถ์ ศรีดำรงค์. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. ใน ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ปิ่นทอง ใจสุทธิ. (2565, มกราคม). แนวทางการลดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา. ใน รายงานการประชุมสัมมนาผลการเรียนรู้ของเด็กไทยในสถานการณ์โควิด-19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, ตาก.

เมธาวัลย์ วิพัฒน์ครุฑ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ของโรงเรียนประชาอุปถัมภ์. ใน ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). New normal ทางการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัสสิกา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พัชรจิราพันธ์. (2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(6), 16.

วิชา ขันติบุญญานุรักษ์ และชนิดา มิตรานันท์. (2566). ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้หลังสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม: ปัญหาและการช่วยเหลือ. วารสารครุศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 5(1), 83.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงาประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 1. เรียกใช้เมื่อ 1 มกราคม 2566 จาก https://www.aya1.go.th/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เอส.บี.เค.การพิมพ์.

Abhijeet Singh, Mauricio Romero, and Karthik Muralidharan. (2022). Covid-19 Learning Loss

and Recovery: Panel Data Evidence from India. NBER Working Paper, H(52), 121-125.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*

FACTORS AFFECTING ON LEARNING ORGANIZATIONS IN THE DIGITAL ERA OF SCHOOLS UNDER THE SURIN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กรองทอง หนักไหล่[1], วสันต์ชัย กากแก้ว[2], และ พนา จินดาศรี[3]

Khrongtong Naklai[1], Vasanchai Kakkaew[2] and Phana Jindasri [3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[1-3]Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: kaaaaaew@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 85 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 โดยค่าความเชื่อมั่นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

* Received 5 August 2024; Revised 6 August 2024; Accepted 21 August 2024

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 2) บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3) เทคโนโลยี 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5) วัฒนธรรมองค์กร และ 6) การจูงใจ โดยระดับปัจจัยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.892

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ร้อยละ 79.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, ในยุคดิจิทัล, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) factors and levels of factors affecting on learning organizations in the digital era; 2) levels of being learning organizations of schools in the digital era; 3) relationships between the factors affecting on learning organizations in schools in the digital era; and 4) factors affecting on learning organizations in schools in the digital era under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The sample, obtained from a group of 70 schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office using the

stratified random sampling by collecting data from principals and teachers, was a 140 people. The instruments used for collecting data included a five-point rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire was at 0.96; the reliability of factors affecting on learning organizations in schools in the digital era was 0.95; and the reliability of being learning organizations of schools in the digital era was 0.89. The data analysis was performed using mean, standard deviation, the Pearson product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis – enter method.

The research results were as followings:

1. The levels of factors affecting on learning organizations in the digital era under the Surin Secondary Educational Service Area Office Surin are 1) Organizational structure and communication 2) Supportive Learning Environment 3) Technology 4) Leadership in Digital Era 5) Corporate culture and 6) Motivation. The factors as an overall and each aspect were at high level.

2. The levels of being learning organizations in the digital era of schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office as an overall and each aspect were at high level.

3. The relationships between the factors affecting on learning organizations in the digital era of schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office provided a positive relationship with statistical significance at 0.01 level. The Pearson's coefficient (r) was 0.892, which the two variables had the positive relationship at a high level.

4. The factors affecting on learning organizations in the digital era of schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office provided a predictive power of 79.90 at 0.01 level of statistical significance.

Keyword: Factors influencing being a learning organization, in the digital age, Educational institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

หลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติได้กำหนดหลักการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์การทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาไทยทุกด้าน ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ส่งผลทำให้เกิดการคาดหวัง จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาว่า สถานศึกษาจะมีวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จในหลายด้าน แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตกำลังถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้วิธีสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐเห็นว่าสถานศึกษา เป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal)ของสถานศึกษา ก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการดำเนินงาน การแบ่งปันความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) โดยบุคลากรในองค์กรเป็นผู้สร้างความรู้ในองค์กรมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรต้องสร้างความสามารถให้บุคลากรให้มี การเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง จะเป็นแนวทางการสร้างองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leaning Organization) จึงได้รับความสนใจทั้งแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการต่าง ๆ ซึ่งเซ็นเก้ (Senge, 2002 : 7-8) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นตัวผลักคันทำให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ เพราะการเรียนรู้เป็นกุญแจไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและมีความยืดหยุ่น โดยอาศัยความสามารถของมนุษย์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว (วรรณะ บุษบา, 2553) กล่าวถึงกลไกสำคัญที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) การจัดโครงสร้างองค์กรให้ส่งเสริมต่อการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2 การพัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรให้เป็นระบบเปิด 3) การจูงใจบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพ 4) การป้องกันรูปแบบการเมืองที่ไม่ถูกต้อง 5) การมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 6) การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบเปิดและต่อเนื่อง 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ วรรณะ บุษบา (2553 : 115) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร/ผู้นำ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4 ปัจจัยด้านการจูงใจและ 5) ปัจจัยค้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เป็นปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 6 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 2) บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3) เทคโนโลยี 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5) วัฒนธรรมองค์กร และ 6) การจูงใจ ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย จะเป็นตัวส่งเสริมทำให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้จากความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีปัจจัยอะไรบ้างและอยู่ในระดับใด

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 85 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 85 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของ (Krejcie and Morgan) และผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 140 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 2) บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3) เทคโนโลยี 4) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) การจูงใจ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert)

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีรายละเอียดของวิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุม ตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่รับการปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 โดยค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.950 และค่าความเชื่อมั่นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา เท่ากับ 0.890

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ในกูเกิลฟอร์ม (Google Form) แล้วนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ขอข้อมูลรายชื่อของโรงเรียนในเขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 และมาดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

2. ขอหนังสือรับรองจากโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม โดยส่งลิงก์ตำแหน่งที่อยู่เว็บ (Uniform Resource Locator) ของกูเกิลฟอร์ม (Google Form) ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่ขอจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 140 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะติดตามยืนยันการตอบแบบสอบถามกลับคืน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศประกอบด้วยเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 และเพศหญิงจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.71 จำแนกตามระดับการศึกษา ประกอบด้วยปริญญาตรี 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 ปริญญาโท 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 และปริญญาเอก 4

คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และครู จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร	4.32	0.54	มาก	2
2. บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.29	0.49	มาก	4
3. เทคโนโลยี	4.29	0.59	มาก	5
4. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	4.36	0.44	มาก	1
5. วัฒนธรรมองค์กร	4.30	0.55	มาก	3
6. การจูงใจ	4.26	0.52	มาก	6
รวม	**4.30**	**0.46**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.30, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ($\overline{X}$=4.36, S.D.=0.44) โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.54) วัฒนธรรมองค์กร ($\overline{X}$= 4.30, S.D.=0.55) บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.29, S.D.=0.49) เทคโนโลยี ($\overline{X}$= 4.29, S.D.=0.59) และการจูงใจ ($\overline{X}$= 4.26, S.D.=0.52)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	4.36	0.44	มาก	2
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.31	0.42	มาก	4
3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคลากร	4.32	0.45	มาก	3
4. การจัดการความรู้	4.27	0.41	มาก	5
5. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.37	0.33	มาก	1
รวม	**4.32**	**0.33**	**มาก**	**-**

จากตาราง พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.32, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$=4.37, S.D.=0.32) พลวัตแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.36, S.D.=0.44) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคลากร ($\overline{X}$= 4.32, S.D.=0.45) การปรับเปลี่ยนองค์กร ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.42) และการจัดการความรู้ ($\overline{X}$= 4.27, S.D.=0.41)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y
X_1	1.000							
X_2	.526**	1.000						
X_3	.591**	.603**	1.000					
X_4	.501**	.522**	.594**	1.000				
X_5	.538**	.605**	.789**	.659**	1.000			
X_6	.606**	.544**	.727**	.624**	.777**	1.000		
X	.760**	.760**	.882**	.781**	.887**	.869**	1.000	
Y	.669**	.705**	.770**	.693**	.796**	.779**	.892**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ปัจจัย	b	S. E.	β	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	1.501	.132		11.339	.000
โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร X_1	.095	.031	.158	3.012	.003**
บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ X_2	.147	.035	.222	4.239	.000**
เทคโนโลยี X_3	.071	.035	.139	2.014	.046*
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล X_4	.097	.035	.150	2.762	.007**
วัฒนธรรมองค์กร X_5	.126	.046	.209	2.754	.007**
การจูงใจ X_6	.120	.040	.204	2.994	.003**

ปัจจัย	b	S.E.	β	t	P
R = 0.894, R^2 = 0.799, Adj R^2 = 0.790, S.E.est = 0.152					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ (X_2) (β = 0.222) มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X_5) (β = 0.209) การจูงใจ (X_6) (β = 0.204) โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร (X_1) (β = 0.158) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (X_4) (β = 0.150) และเทคโนโลยี (X_3) (β = 0.139) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$0.15 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.501 + 0.147^{**}X_2 + 0.126^{**}X_5 + 0.120^{**}X_6 + 0.095^{**}X_1 + 0.097^{**}X_4 + 0.071^{*}X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = 0.222^{**}Z_{x2} + 0.209^{**}Z_{x5} + 0.204^{**}Z_{x6} + 0.158^{**}Z_{x1} + 0.150^{**}Z_{x4} + 0.139^{*}Z_{x3}$$

อภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เทคโนโลยี และการจูงใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุรินทร์ มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถการกำหนด กลยุทธ์ ทิศทาง และแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเอง หน่วยงานและองค์กร มีการส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรอบรู้สถานการณ์องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นำความรู้มาวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ ปรับปรุงให้ทันสมัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง กำหนดแนวทางการทำงานตามความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์ความเชื่อมโยงนโยบายของต้นสังกัด นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ชัดเจนก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจเพื่อนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน รับฟังความคิดเห็น ให้ข้อมูล คำแนะนำ วางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลยุทธ์และทิศทางการทำงานโดยเชื่อมโยงและกระตุ้นให้สมาชิกตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกันเป็นทีม บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับ ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562) ได้ศึกษาวิจัย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลหมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย ใช้ความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์การ นำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัล และสอดคล้องกับ ดารุวรรณ ถวิลการ (2564) ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับสุกัญญา แช่มช้อย (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำ

เทคโนโลยีมาใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนันท์ ศุขนิคม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนองค์กร พลวัตแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคลากร และการจัดการความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้นำในการใช้สารสนเทศ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีแผนการนำสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของครูด้านการออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ใช้สารสนเทศ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งเสริมครูเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ พัฒนาตนเองตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาสถานศึกษาและสังคม พัฒนาด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก ทุกคนในสังคมต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ตัวเองสามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับบุญใจ ศรีสถิตนรากูร (2551) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความเป็นพลวัต บุคลากรมีความตื่นตัวตลอดเวลา มีความไวต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนองค์กรก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ก้าวทันกับวิทยาการสมัยใหม่และสามารถคิดค้นนวัตกรรมโดยนำหลักการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สอดคล้องกับ สายรุ้ง เฟื่องสินธุ์ (2556) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เกี่ยวข้องด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดใหม่ๆ มีการถ่ายทอดความรู้

ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสื่ออุปกรณ์ต่างๆ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณะ บุษบา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กชนันท์ ศุขนิคม (2562, หน้า 104) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.892 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์สูงสุด รองลงมาคือ การจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร เป็นเหตุหรือองค์ประกอบที่เกื้อหนุนค้ำจุนที่ทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการดำเนินงานตามนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูมีส่วนช่วยให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการพัฒนาที่ดีขึ้น จึงมีความสัมพันธ์กันในทางบวกช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน องค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการทำงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันของ

หน่วยงานภาครัฐ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณะ บุษบา (2593) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด (r_{xy}= 0.933) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวม มี 4 ด้าน คือ ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด (r_{xy}= 0.909) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรษา ไพรเลิศ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด (r_{xy}= 0.953) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี ลาภเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับ มากที่สุด (r_{xy}= 0.850) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา คือ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การจูงใจ โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวร่วมกันมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจมาจากบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณะ บุษบา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรษา ไพรเลิศ (2557, หน้า 110) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีส่วนช่วยให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยสถานศึกษาจัดสภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมโดยมีจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดสภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์การและสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว สอดคล้องของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, p. 34) กล่าวว่า เป็นองค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มอยู่ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะถ่ายทอดหรือสอนบุคลากรภายในองค์การของตนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สามารถเข้าใจในสรรพสิ่งต่างๆ ช่วยลดความผิดพลาดและกอให้เกิดความสำเร็จในองค์การ รวมทั้งยังส่งผลให้บุคลากรตระหนักในการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

การจูงใจ โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และเทคโนโลยี 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนองค์กรพลวัตแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคลากร และการจัดการความรู้ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หากพิจารณาปัจจัยรายด้าน วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ การจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร ตามลำดับ และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา คือ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การจูงใจ โครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้ 1) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า การจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้อย่างจริงจัง ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น จนกลายเป็นแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผล

สำเร็จในที่สุด 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า การจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น การที่จะมุ่งเน้นในสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารต้องมีนโยบายจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น เก็บรักษาและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย และการถ่ายโอนความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ ร่วมกัน 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุด สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรทำงานโดยเน้นคุณธรรม นำความรู้ และมีการสืบทอดวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาต่อไป และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ ความคิดอิสระและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป** 1) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อให้มีรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป และ 2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กชนันท์ ศุขนิคม และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา, 9(3), 104-113.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสาหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เปรมศิริ เนื้อเย็น. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พรรษา ไพรเลิศ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วรรณะ บุษบา. (2553). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). วิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สายรุ้ง เฟื่องสินธุ์. (2556). การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทองสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุภาวดี ลาภเจริญ, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ และ อัจฉรา นิยมาภา. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 1(1), 81-98.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success. New York: McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York : McGraw – Hill.

แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1*

GUIDELINE FOR THE INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY FOR LEARNING MANAGEMENT OF ACTIVE LEARNING FOR TEACHER OF SCHOOL UNDER SARABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

รัฐรินทร์ เกตุแก้ว[1], ศิริพล แสนบุญส่ง[2] และ พรเทพ รู้แผน[3]

Rattarin Ketkaew[1], Siripon Saenboonsong[2] and Phorntep Ruphan[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-3]Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Gamena5678@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบด้านสื่อและเทคโนโลยีของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน

* Received 4 August 2024; Revised 6 August 2024; Accepted 30 August 2024

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา 6 ด้าน 18 แนวทาง ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านที่ 2 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านที่ 3 ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านที่ 4 ด้านการอบรมและพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านที่ 5 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านที่6 ด้านการประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำสำคัญ : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Abstract

The objectives of this research are to study 1) The status of information and communication technology usage for active learning management of teachers in educational institutions under Saraburi Primary Educational Service Area 1 and 2) present guidelines for promoting the use of information and communication technology for active learning management of teachers in educational institutions under Saraburi Primary Educational Service Area 1. The research was divided into 2 steps: Step 1: Study the status of information and

communication technology usage for active learning management of teachers in educational institutions under Saraburi Primary Educational Service Area 1. The sample group used in this step of research included school administrators and teachers responsible for media and technology of the educational institutions, totaling 118 persons, who were selected by stratified sampling. The instrument used was a questionnaire with a reliability value of 0.97. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation. Step 2: Present guidelines for promoting the use of information and communication technology for active learning management of teachers in educational institutions under Saraburi Primary Educational Service Area 1. There were 12 key informants who were selected by purposive sampling. The instrument used was a semi-structured interview form, it is a content analysis.

The results of this research were as follows: 1) the overall status of the use of information and communication technology for active learning management of teachers in educational institutions was at a moderate level. The aspect with the lowest average value was the aspect of resource allocation to support the use of information and communication technology in active learning management. The measure with the highest average value was the aspect of supervision, monitoring and follow-up of the use of information and communication technology in active learning management. 2) the guidelines for promoting the use of information and communication technology for active learning management of teachers in educational institutions consisted of 6 aspects and 18 guidelines, namely aspect 1 policy determination and planning for the use of information and communication technology in active learning management. Aspect 2 organizing the structure of the use of information and communication technology in active learning management. Aspect 3 resource allocation to support the use of information and communication technology in active learning management. Aspect 4 teacher training and development on the use of information and communication technology in active learning

management. Aspect 5 supervision, monitoring and follow-up of the use of information and communication technology in active learning management. Aspect 6 evaluation and promotion of the use of information and communication technology in active learning management.

Keyword: Information and Communication Technology, Active Learning Management, Guideline for the information and communication

บทนำ

คำแถลงนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (นางสาวตรีนุช เทียนทอง) ปี2564 ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักการทำงาน “สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้กับสังคม” หรือ “TRUST” ภายใต้หลักการ ไว้ 12 ข้อ ได้มีข้อหนึ่งกล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีไว้ดังนี้ ข้อที่ 6 การจัดสรรและการกระจายทรัพยากรให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม และสร้างโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกลุ่มอื่น ๆ กระจายทรัพยากรทั้งบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง ข้อ 10 การพลิกโฉมระบบการศึกษาไทย ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัล ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจากนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจะเห็นได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ได้รับโอกาสอย่างทั่วถึงเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communication Technology หรือ ICT) ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งในชีวิต มีส่วนช่วยในการติดต่อสื่อสาร การสืบค้นข้อมูล และมีบทบาทสำคัญในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การบริการ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านการศึกษา ยกตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีในการสืบค้น (Searching tools) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication tools) เทคโนโลยีพัฒนาสื่อการเรียนรู้ (Authoring tools) เทคโนโลยีการนำเสนอข้อมูล (Presentation tools) เทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้ในชั้นเรียน(Tools in the

Classroom) เทคโนโลยีการจัดทำแหล่งข้อมูล(Resources Development Tools) เป็นต้น เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีค่อนข้างหลากหลาย อาทิเช่น เทคโนโลยีในการจัดการชั้นเรียน เทคโนโลยีในการนำเสนอข้อมูล เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล เป็นต้น จึงไม่สามารถปฏิเสธการศึกษาและการใช้งานเทคโนโลยีได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นเน้นการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะชีวิตต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ หนึ่งรูปแบบที่นิยมใช้นั้นได้แก่รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยกิจกรรมที่นำมาใช้ควรช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและการนำเสนอ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความอยากรู้และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการสืบค้นและคิดวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ และครูผู้สอนมีหน้าที่ที่จะจัดบรรยากาศให้ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงมีส่วนที่จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียนและครู แต่ครูจะต้องมีความรู้ ทักษะการใช้งาน รวมไปถึงทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานเทคโนโลยีในการทำงานของตนเองด้วย นอกจากตัวผู้ใช้งานแล้ว อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศก็เป็นอีกส่วนสำคัญที่จำเป็นต่อการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย หากอุปกรณ์ไม่มีประสิทธิภาพที่ดี ปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ ในการดำเนินงานก็จะไม่สามารถเป็นไปได้อย่างราบรื่นเช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (อมรรัตน์ จินดา และ เอกนฤน บางท่าไม, 2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบไปด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ 1.ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ(Hard ware) ยังไม่ขาดแคลน แต่มีคุณภาพที่ต่ำไม่ทันสมัย ไม่เหมาะสมต่อการใช้งานของสถานศึกษา 2.ด้านโปรแกรมและสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโปรแกรมอรรถประโยชน์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ(Software)สถานศึกษาได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอแต่ยังขาดการนำไปใช้ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความล่าช้า 3.ด้านบุคลากร (Peopleware) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะประสบผลสำเร็จไม่ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ

ทักษะ ในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แต่สถานศึกษาและนักเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ หรือใหญ่พิเศษจะมีบุคลากรด้านนี้โดยตรง แต่สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาการผลิตสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นองค์กรคุณภาพด้านการศึกษา 4.0 ผู้เรียนมีคุณธรรม จิตอาสา ปลอดภัย และทักษะในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐาน ความเป็นไทยและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีพันธกิจและเป้าประสงค์เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี คือ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม วิจัย และเครือข่ายความร่วมมือในการบริหาร และการจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีค่านิยมขององค์กร คือ SMART ซึ่งได้เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้เน้นย้ำและให้ความสำคัญในด้านของการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 ความรู้ และการใช้งานในด้านเทคโนโลยีจากระบบข้อมูลภาครัฐ Big DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 36 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 77 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 118 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566) ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นร้อยละ 95.76 ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างมาก ทำให้อาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคคลในพื้นที่และกำลังศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบด้านสื่อและเทคโนโลยีของสถานศึกษา จำนวน 1 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาในสังกัดตอบแบบสอบถาม โดยการประสานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยประสาน ติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามรูปแบบ Google Formเข้าระบบ AMSS และรูปแบบกระดาษไปยังสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดำเนินการเก็บด้วยตนเอง โดยเก็บรวมรวมจาก Google Form และไปรับเอกสารแบบสอบถามจากสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

4. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต

1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาหาผลต่างรายด้านและรายข้อ จากนั้นแปลผลตามเกณฑ์ของ Best W. John (1997 หน้า 190) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพการใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพการใช้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพการใช้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพการใช้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพการใช้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 วิเคราะห์ สรุปข้อมูลที่ได้โดยการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอในลักษณะการเขียนบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติต่าง ๆ วิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยใช้เทคนิคการเลือกแบบเจาะจง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มได้กำหนดคุณสมบัติ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการศึกษา จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาด้านการศึกษา 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 3) มีหรือเคยมีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านสื่อและเทคโนโลยีของสถานศึกษา

กลุ่มที่ 4 ครูผู้รับผิดชอบด้านสื่อและเทคโนโลยีของสถานศึกษา จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 3) มีหรือเคยมีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านสื่อและเทคโนโลยีของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ (Interview)

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ (Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยการอัดเสียงการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์

4. รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) ทั้งหมดที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแต่ละด้านจะแยกวิเคราะห์ประเด็นสภาพการใช้และแนวทางการส่งเสริม

ผลการวิจัย

จากการการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 2.76) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$= 2.58) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 3.02) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.61) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ $\overline{X}$ = 2.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมแก่ครูด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\overline{X}$= 2.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 2.61)

1.2 ด้านที่ 2 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.66) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีทีมงานดูแลรับผิดชอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT เพื่อให้คำปรึกษาครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$= 2.61) รองลงมา คือสถานศึกษามีการการจัดทำคู่มือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา $\overline{X}$ =2.66) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีช่องทางที่หลากหลายสำหรับการติดต่อสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแก่ครู ($\overline{X}$ = 2.70)

1.3 ด้านที่ 3 ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.58) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนและจัดอบรมการทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$ = 2.48) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ($\overline{X}$ = 2.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาจัดสรรและสนับสนุนการจัดทำวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ตรงตามความต้องการของครู ($\overline{X}$ = 2.52)

1.4 ด้านที่ 4 ด้านการอบรมและพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$ = 2.72) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีแผนการฝึกอบรมในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$ = 2.54) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\overline{X}$= 2.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ($\overline{X}$= 2.63)

1.5 ด้านที่ 5 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.02) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ และติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\overline{X}$= 2.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการติดตามการนิเทศการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ($\overline{X}$ = 2.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการบันทึกโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารนำข้อมูลการใช้มาประเมินและปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$ = 2.77)

1.6 ด้านที่ 6 ด้านการประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.96) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทร่วมกับการกำกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$ = 2.56) รองลงมา คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$ = 2.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษามีการดูแลให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 2.91)

2. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

2.1 ด้านที่ 1 การกำหนดนโยบายและแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาต้องศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) นำผลที่ได้มาจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาในระยะสั้นหรือระยะยาว จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา โดยมีการจัดตั้งโครงการเพื่อวางแผนการทำงานโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมให้ความรู้ครูในเรื่องของการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนและการจัดใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งการจัดอบรมในสถานศึกษาและจากหน่วยงานอื่น ๆ และเพื่อสนับสนุนการทำงานให้สามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านที่ 2 การจัดระบบโครงสร้างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดตั้งคณะทีมงานและผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อคอยให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แก่ครูท่านอื่นในสถานศึกษา รวมถึงการจัดทำคู่มือไว้สำหรับให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการใช้งานและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นการใช้งาน เมื่อเกิดปัญหาขณะที่ทีมงานหรือผู้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และสถานศึกษาควรมีช่องทางในการต่อติดต่อสอบถามที่หลากหลาย เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการใช้งานหรือแนว

ทางการแก้ไขปัญหา อาทิเช่น ช่องทางไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ที่ต้องการติดต่อสอบถามสามารถเลือกได้ และป้องกันการเกิดขัดข้องในช่องทางหลัก

2.3 ด้านที่ 3 การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาจะต้องมีการจัดสรรในด้านของงบประมาณเพื่อใช้สำหรับสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อาทิเช่น ค่าเข้าร่วมการอบรม ค่าวัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น มีการสนับสนุนในด้านของวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้สำหรับให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตรงตามความต้องการ มีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานเป็นต้น และมีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ตรงต่อบริบทของสถานศึกษาให้สามารถนำไปใช้ได้จริง

2.4 ด้านที่ 4 การอบรมและพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาจะต้องมีการประชุมและวางแผนการดำเนินงานที่ข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการวางแผนเกี่ยวกับแผนการเข้าร่วมการอบรมให้แก่ครูเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่ครูจะได้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

2.5 ด้านที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งทีมงานผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีคณะทำงานมีหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ภายในโณงเรียน มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เข้ามาช่วยให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ และติดตามการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว

2.6 ด้านที่ 6 การประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสถานศึกษามีการจัดประชุม PLC หรือการสนทนากลุ่มในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นประจำ อาจจะภาคเรียนละ 1 ครั้ง ให้ครูได้เสนอแนะและได้แสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมในหัวข้อนี้ มีการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีเป็นผู้กำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีแบบประเมินที่ครอบคลุม ยืดหยุ่น และให้ครูเป็นที่ปรึกษาให้กันและกันเอง สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการดูแลให้ความช่วยเหลือครู และให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งแต่งตั้งให้มีครูผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นผู้ช่วยดูแลให้คำปรึกษาแก่ครู

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบูรณ์ วงค์เมืองคำ และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มคลองน้ำไหล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ควรวางแผนให้มีการประสานและประชาสัมพันธ์เครือข่ายจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนด้าน ICT ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดาซอฟแวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามด้านฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

2.1 ด้านที่ 1 การกำหนดนโยบายและแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาต้องศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active

Learning) นำผลที่ได้มาจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาในระยะสั้นหรือระยะยาว จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา โดยมีการจัดตั้งโครงการเพื่อวางแผนการทำงานโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมให้ความรู้ครูในเรื่องของการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนและการจัดใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งการจัดอบรมในสถานศึกษาและจากหน่วยงานอื่น ๆ และเพื่อสนับสนุนการทำงานให้สามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธิพงษ์ ทองเขียว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการารใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรู้ของผู้บริหารและครูทั้ง 7 ด้าน ซึ่งด้านที่ต้องทำเป็นอันดับแรกคือ การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมการจัดระบบการใช้เทคโนโลยี

2.2 ด้านที่ 2 การจัดระบบโครงสร้างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดตั้งคณะทีมงานและผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อคอยให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แก่ครูท่านอื่นในสถานศึกษา รวมถึงการจัดทำคู่มือไว้สำหรับให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการใช้งานและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นการใช้งาน เมื่อเกิดปัญหาขณะที่ทีมงานหรือผู้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และสถานศึกษาควรมีช่องทางในการต่อติดต่อสอบถามที่หลากหลาย เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการใช้งานหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา อาทิเช่น ช่องทางไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ที่ต้องการติดต่อสอบถามสามารถเลือกได้ และป้องกันการเกิดขัดข้องในช่องทางหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยพันธ์ พวงเดช (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานแขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการประมวลผลข้อมูล คือการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศมาประมวลผลสารสนเทศ การกำหนกขอบข่ายสารสนเทศที่ต้องการให้ชัดเจน การสร้างสารสนเทศอย่างเป็นระบบ การทำข้อตกลงในการเชื่อมโยงสารสนเทศกับ

หน่วยงานอื่น และการนำเครื่องมือ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัยเข้ามาช่วยในการประมวลผลสารสนเทศ

2.3 ด้านที่ 3 การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาจะต้องมีการจัดสรรในด้านของงบประมาณเพื่อใช้สำหรับสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อาทิเช่น ค่าเข้าร่วมการอบรม ค่าวัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น มีการสนับสนุนในด้านของวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้สำหรับให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตรงตามความต้องการ มีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานเป็นต้น และมีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ตรงต่อบริบทของสถานศึกษาให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบูรณ์ วงค์เมืองคำ และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มคลองน้ำไหล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ควรวางแผนให้มีการประสานและประชาสัมพันธ์เครือข่ายจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนด้าน ICT ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดาซอฟแวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์

2.4 ด้านที่ 4 การอบรมและพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาจะต้องมีการประชุมและวางแผนการดำเนินงานที่ข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการวางแผนเกี่ยวกับแผนการเข้าร่วมการอบรมให้แก่ครูเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่ครูจะได้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ดวงชตา (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้เชิงรุกนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองผ่านการอบรมเชงปฏิบัติการใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณในสังคมยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับนักเรียน

2.5 ด้านที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งทีมงานผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีคณะทำงานมีหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ภายในโณงเรียน มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เข้ามาช่วยให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ และติดตามการใช้เทคโนโลยีดดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา จงทำมา (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน กำกับ ติดตามและประเมินผล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

2.6 ด้านที่ 6 การประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษามีการจัดประชุม PLC หรือการสนทนากลุ่มในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นประจำ อาจจะภาคเรียนละ 1 ครั้ง ให้ครูได้เสนอแนะและได้แสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมในหัวข้อนี้ มีการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีเป็นผู้กำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีแบบประเมินที่ครอบคลุม ยืดหยุ่น และให้ครูเป็นที่ปรึกษาให้กันและกันเอง สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการดูแลให้ความช่วยเหลือครู และให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งแต่งตั้งให้มีครูผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นผู้ช่วยดูแลให้คำปรึกษาแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ดวงชตา (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามสถานศึกษาในการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย มีความเป็นจริงเชื่อถือได้ ที่เน้นการประเมินความสามารถด้านทักษะต่าง ๆ เป็นต้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน 18 แนวทาง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต1

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด ต้องกำหนดให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของสถานศึกษา โดยจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการกำหนดเป็นนโยบายให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมากน้อยเพียงใด

2.2 ควรศึกษาความสนใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมากน้อยเพียงใด

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีโดยอาจทำเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำผลงานวิจัยมาเสนอเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติจริง

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ของครู ได้มีการใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

พิทยพันธ์ พวงเดช. (2561). การจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. ใน ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พุทธิพงษ์ ทองเขียว. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 17(1), 1-12.

ไพบูรณ์ วงค์เมืองคำ และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2563). แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มคลองน้ำไหล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 9(2), 52-63.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2566).ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ Big DATA. เรียกใช้เมื่อ 18 ตุลาคม 2566 จาก https://bigdata.srb1.go.th/index.php?year=2566-1

สิรินภา จงทำมา. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (น. 7). มหาสารคาม: บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนิสา ดวงชตา. (2565). แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 20(2), 350-366.

Best, John W. & James V. Kahn. (1997). Research in Education. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. Educational and Phychological Measurement. 30(3), 607-610.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*

GUIDELINES FOR DEVELOPING COMPETENCIES FOR ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อนัญญา สุวรรณ[1] และ พรเทพ รู้แผน[2]

Ananya Suwan[1] and Pornthep Ruphan[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: ananya.skn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 วิธีวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมจำนวน 8 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

* Received 4 August 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 29 August 2024

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสูงสูด ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และอันดับสุดท้าย คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้ง 3 ด้านมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1. ครูพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) การอบรมสื่อออนไลน์ 2) กลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. สถานศึกษาพัฒนาครู ได้แก่ 1) จัดการประชุมส่งเสริมพัฒนาครู 2) นิเทศตรวจเยี่ยมชั้นเรียน 3) แบ่งกลุ่มย่อยครู และใช้รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และ 3. หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครู ได้แก่ กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู 2) อบรมครูและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู 3) นิเทศติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4) วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The purpose of this study is 1) Study the necessity in developing competencies for active learning management of teachers in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3. 2) Propose guidelines for developing active learning management competencies of teachers in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3. The research method consists of 2 steps: 1. Study the needs for developing teachers' active learning management competencies. The sample group consisted of 310 teachers. The tool used was a questionnaire. Data was analyzed using statistics: percentage, mean, and standard deviation. 2. Present guidelines for developing teachers' proactive learning management competencies by interviewing key informants, namely school administrators, educational administrators, and educational supervisors in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3, totaling 8 people.

The results revealed the following:

1. The needs to develop teachers' active learning management competencies in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3 found that teachers in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3 have overall needs at a high level. Arrange the highest needs as follows: organizing active learning activities, followed by measuring and evaluating active learning activities and the last one is designing active learning activities.

2. Guidelines for developing teachers' active learning management competency in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3, all 3 parts have guidelines for development as follows. 1. Teacher self-development includes: 1) Online media training. 2) Professional learning community group. 3) Attend the workshop. 2. Teacher development institutions include: 1) Organize a meeting to promote teacher development. 2) Supervision/visiting the classroom. 3) Divide into subgroups of teachers and use the peer-to-peer supervision model. 3. Teacher development agencies include: 1) Set policies for educational institutions to organize activities to develop teachers' competencies. 2) Train teachers/organize workshops to develop teacher competencies. 3) Supervise, monitor, and evaluate teachers' learning management competencies. 4) Analyze the results and plan to develop teacher competency in the next academic year.

Keywords: Competencies, Active Learning

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวถึงศักยภาพและความสำคัญบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ในจัดการเรียนรู้จากครูสอนเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้ และวิธีการจัดระเบียบ การสร้างความรู้ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และการวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนซึ่งได้ผลมาจากการประเมินผลการศึกษาในทุกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การศึกษาไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องแก้ไข โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และ

การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และผลการประเมิน PISA รอบปี 2018 จาก 79 ประเทศทั่วโลก พบว่า คะแนนการประเมิน PISA รอบปี 2018 ประเทศไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในการสอบวัดความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และจากการสรุปของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อันมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการสอนของครูเป็นหลัก ดังนั้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ควรพัฒนาที่พฤติกรรมการสอนของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งมีทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และหลักในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีสมรรถนะในการออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงมากที่สุดต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้จากการเรียนรายวิชาเพื่อให้ได้ความรู้ ต้องนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยครูต้องเน้นการจุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (Inspire) แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียน และได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้มีทักษะจากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) โดยหลักในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะและกระบวนการคิด 4 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนเพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนเพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) การเรียนเพื่อที่จะได้อยู่ร่วมกัน (Learning to Live together) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใด โดยผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,597 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และแบบสัมภาษณ์

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามกับครู ในเดือน เมษายน พ.ศ.2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	**สภาพที่เป็นอยู่**			**สภาพที่พึงประสงค์**			**ความต้องการจำเป็น**	
	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**	PNI	**อันดับ**
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3.66	0.64	มาก	3.72	0.66	มาก	0.016	3
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3.92	0.58	มาก	4.53	0.53	มากที่สุด	0.158	1*
3. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.79	0.61	มาก	3.94	0.61	มาก	0.040	2
รวม	**3.79**	**0.61**	**มาก**	**4.06**	**0.60**	**มาก**		

จากตาราง 5 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นอันดับสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.158) รองลงมา คือ ด้าน

การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{Modified}$ = 0.040) และอันดับสุดท้าย คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{Modified}$ = 0.016)

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	$PNI_{Modified}$	**อันดับ**
1. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก		
1.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียนโดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน	0.024	1
1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นผู้เรียนมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังครูแต่อย่างเดียว	0.023	2
1.3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง	0.022	3
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก		
2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิค วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	0.183	1
2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยกระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการงาน การวางแผน ให้แก่ผู้เรียนในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม	0.180	2
2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ได้สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด	0.173	3
3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		
3.1 การวัดผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดกับ	0.101	1

ประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	$PNI_{Modified}$	อันดับ
ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
3.2 การกำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้	0.092	2
3.3 การสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียน	0.083	3

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

จากการวิเคราะห์และสรุปประเด็นความต้องการจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านสูงสุด 3 อับดับแรกนำไปหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 8 คน สรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียนโดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการสอนในการทำกิจกรรมล่วงหน้าหาจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียน และ 3) ส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองด้านการอบแบบกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ เช่น อบรมสื่อสังคมออนไลน์ ส่งเสริมกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) ตรวจเยี่ยมครูผู้สอนตามความสมัครใจในการที่จะพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 5) กำหนดนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษา พัฒนาการครูโดยการใช้ชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ หรือแบ่งกลุ่มย่อย 6) กำหนดรูปแบบ และใช้รูปแบบในการพัฒนาครูของสถานศึกษา

1.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นผู้เรียนมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังครูแต่อย่างเดียวมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประชุมกลุ่มย่อย/ ใหญ่แลกเปลี่ยนความรู้ แนะนำมีการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลและการนำมาใช้ร่วมกัน 2) อบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในจัดการเรียนการสอนพัฒนาให้นักเรียน

เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนในชั้นเรียนให้คำชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหา 4) อบรมพัฒนาครูยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ 5) ประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 6) การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา

1.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาและใช้กระบวนการคิดขั้นสูง มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) พัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู 2) ผู้บริหารให้คำชี้แนะ หาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีของครู และจัดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดเป้าหมาย วางแผนการจัดการเรียนการสอน และหัวหน้าวิชาการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูผู้สอน 3) นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ 4) จัดทำคู่มือสำหรับครู เพื่อส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง 5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้ช่วย ส่วนมากมีประสบการณ์สอนน้อยที่ต้องการให้มีครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิค วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) 1) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพแห่งการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มย่อยเพื่อนช่วยเพื่อน 3) นิเทศ ตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำครู สังเกตห้องเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) จัดอบรมและเชิญชวนครูเข้ารับการอบรม

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยกระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการงาน การวางแผน ให้แก่ผู้เรียนในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน และร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ 2) การประเมินตนเองของครูผู้สอน หลังปฏิบัติการสอน บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ สะท้อนปัญหาที่เกิดจัดการเรียนรู้ และนำข้อมูลในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ประชุมกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) นิเทศ ติดตามครูผู้สอน

รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มุ่งผลในการส่งเสริมและพัฒนา 5) คู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ชัดเจน

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด 2) ประชุมชี้แจง และร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 3) กิจกรรมกลุ่มเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ 4) ลงพื้นที่นิเทศติดตามสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน

3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 การกำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) อบรมการวัดและประเมินผลแก่ครูผู้สอน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้เทคนิคการวัดผลประเมินผลที่มีมาตรฐานแก่ครูด้านการวัด และประเมินผล 3) นิเทศ ติดตาม ดูขั้นตอนการวัดประเมินผลผู้เรียนของสถานศึกษา ให้คำแนะนำในการพัฒนารูแปบบการประเมินผล

3.2 การวัดผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) รวมกลุ่ม PLC วิเคราะห์มาตรฐาน/ ตัวชี้วัด เพื่อกำหนดจุดประสงค์การวัดผล 2) ประชุมครูผู้สอน ในการร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการสอน กำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ ตัวชี้วัดที่กำหนด 3) การพัฒนาอย่างเข้ม ของครูผู้ช่วย ในการวิเคราะห์มาตรฐาน/ ตัวชี้วัด สู่การกำหนดการวัด และประเมินผลในแผนการจัดการเรียนรู้

3.3 การสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) อบรมพัฒนาครู ด้านการสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล 2) ฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) อบรมสัญจร ลงพื้นที่ให้ความรู้แก่ครูผู้สอนด้านการสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสม

ผู้วิจัยผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเด็นในแต่ละด้าน มาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังภาพประกอบ 2

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ครูพัฒนาตนเอง	**ครูพัฒนาตนเอง**	**ครูพัฒนาตนเอง**
1. อบรมสื่อสังคมออนไลน์ 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1 ครั้ง/ สัปดาห์ 3. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1. อบรมสื่อสังคมออนไลน์ 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1 ครั้ง/ สัปดาห์ 3. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1. อบรมสื่อสังคมออนไลน์ 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1 ครั้ง/ สัปดาห์ 3. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละ 1 ครั้ง
สถานศึกษาพัฒนาครู	**สถานศึกษาพัฒนาครู**	**สถานศึกษาพัฒนาครู**
1. จัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน (ทุกต้นปีการศึกษา) 2. นิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน (ทุกเดือน) 3. แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ตลอดปีการศึกษา)	1. จัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน (ทุกต้นปีการศึกษา) 2. นิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน (ทุกเดือน) 3. แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ตลอดปีการศึกษา)	1. จัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน (ทุกต้นปีการศึกษา) 2. นิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน (ทุกเดือน) 3. แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ตลอดปีการศึกษา)
หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครู	**หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา**	**หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา**
1. กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 2. อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป	1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 2. อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป	1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 2. อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป

ภาพประกอบ 2 แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (ทักษิณ เกษต้น, 2561) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (คมกริช ภูคงกิ่ง , 2560) ได้ศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ Active Learning ควรมีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้คอยดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำและกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) กล่าวว่า ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพควรพัฒนาทักษะ 3 ด้าน คือความรู้เกี่ยวกับการสอนความเข้าใจในเรื่องที่จะทำให้คนเกิดการเรียนรู้และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะจากผู้สอนไปยังผู้เรียน ผู้สอนควรออกแบบรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ผู้เรียนและชั้นเรียนไม่ใช่เป็นเพียงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเนื้อหาเท่านั้น แต่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นและเป็นนักคิดและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ครู ผู้สอนสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อบรมสื่อสังคมออนไลน์ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะระหว่างครูด้วยกัน ในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือสมรรถนะด้วนการจัดการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาในรูปแบบและบริบทของสถานศึกษา เช่น การจัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน ต้นปีการศึกษา ส่งเสริมการนิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ทุกเดือน แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ตลอดปีการศึกษา เป็นต้น ในขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดก็ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยเช่นกัน โดยดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูได้ดังนี้ กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูวิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไปอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะครูนั้นจะต้องเหมาะกับแต่ละบุคคล โดยอาศัยนโยบายภาครัฐ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (พิชญาภา ยืนยาว และคณะ, 2563) กลไกและระบบการพัฒนาครู ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ทั้งเป็นการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกอบรม และอบรมผ่านออนไลน์ (2) การพัฒนา ระหว่างปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผู้เรียน (3) การพัฒนาเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Communication) ทั้งในโรงเรียนตนเอง และระหว่างโรงเรียน เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และพร้อมภัค บึงบัว, 2562) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สร้างระบบกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริม และเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน 2) พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ 4) พัฒนามาตรฐานความรู้ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับ และ 5) พัฒนาระบบการทดสอบและการประเมินผ่าน

เครือข่าย (พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา, 2557) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายทางความรู้ 2) การสร้างความเข้าใจด้วยการออกแบบแนวทางพัฒนาตนเอง การรวมกลุ่มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การวางแผนปฏิบัติงาน 4) กำกับและติดตามผลงานเน้นการมีส่วนร่วม 5) ตรวจสอบและประเมินผลแบบ 360 องศา และจัดทำสารสนเทศเพื่อการพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ต้องการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน เรียงลำดับความต้องการสูงสุด ดังนี้ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 2) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

แนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยตัวครู สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดต้องร่วมกันพัฒนาครูโดยแนวทาง ดังนี้ 1) การจัดการประชุมพัฒนาสมรรถนะครู 2) ส่งเสริมการนิเทศ ตรวจเยี่ยมชั้นเรียน 3) แบ่งกลุ่มย่อยครู ช่วยเหลือกันโดยครูนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 4) กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู 5) อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และ 6 ติดตามประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูวิเคราะห์ผล วางแผนพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 ครู ควรนำทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปปรับใช้ในการพัฒนาสรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตัวครู และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อนครูในสถานศึกษา

2.1.2 สถานศึกษา ควรนำแนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา

2.1.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาครู โดยใช้หลักการประเมิน สอบความความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อวางแผนในการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของครูให้ได้มากที่สุด

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี ที่รองรับด้านการจัดการศึกษาในโลกอนาคต

2.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวิจัย นวัตกรรม ในการพัฒนาครูยุคดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาในโลกอนาคต

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก หน้า 2 (19 สิงหาคม พ.ศ. 2542).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2558). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ฉบับปรับปรุง 2558 กรุงเทพมหานคร: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

คมกริช ภูคงกิ่ง. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทักษิณ เกษต้น. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชญาภา ยืนยาว และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. คุรุสภาวิทยาจารย์, 1(2), 13-26.

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และพร้อมภัค บึงบัว. (2562). ระบบพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. สุทธิปริทัศน์, 33(107), 206-222.

พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา. (2557). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3*

GUIDELINES FOR STRENGTHENING EMPOWERMENT DEVELOP FOR LEARNING MANAGEMENT OF TEACHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO MEET STANDARDS UNDER THE SUPHANBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

กรกนก กาฬภักดี[1] และ พรเทพ รู้แผน[2]

Kornkanok Karapakdee[1] and Pornthep Ruphan[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: swtkorn007@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 2) เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

* Received 5 August 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 29 August 2024

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ด้านการติดตามการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม และน้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม ประชุมจัดโครงสร้างและระบบในโรงเรียนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งเสริมส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจร่วมกัน 2) การสนับสนุนทรัพยากร จัดการทรัพยากรอย่างเพียงพอเหมาะสม ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทักษะ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) การติดตามการทำงาน มีระบบการนิเทศ พัฒนาเครือข่ายในสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ใช้กระบวนการ PLC 4) การส่งเสริมภาวะผู้นำ มอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ยอมรับข้อผิดพลาด สร้างการทำงานเป็นทีม และ 5) การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน เคารพความคิดเห็น เชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, จัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา

Abstract

The objective of this study is to 1) study teacher empowerment to improve learning management to the standards of schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3; 2) provide teachers empowerment to develop learning management to the standards of schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3 . Quantitative research collected with questionnaires had a confidence value of 0.93, a sampling group of 314 randomly assigned topographic analysis statistics, including percentage, average, standard deviation, qualitative research, collected data from 8 key data providers using interviews obtained through specific selection methods and content analysis.

The results showed that

1 . The level of empowerment of teachers to develop learning management to the standards of schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3 is the most thoughtful area, followed by respecting operators, monitoring common goals, and least in supporting resources. in order

2. Guidelines for empowering teachers to improve learning management to educational standards are as follows: 1) Joint goals, structural meetings and systems in schools, operation standards, joint participation in decision management, 2) resource support, adequate resource management, and skills development. And establish cooperation network; 3) monitoring, communication, network development in schools; improvement and development of PLC processes; 4) promotion of leadership, empowerment, responsibility, fault, teamwork; and 5) respecting operators, respecting their opinions and confidence. The project is aimed at creating a good environment for the efficient development of learners to achieve the objectives of the educational institution.

Keywords: Empowerment, Learning Management to Educational Standards

บทนำ

จากการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีปัญหาในเรื่องของคุณภาพการศึกษา ซึ่งดูได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ลดลง 6 ในปีการศึกษา 2564 วิชาภาษาไทย (-2.86) วิทยาศาสตร์ (-4.27) และวิชาภาษาอังกฤษ (-4.91) มีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ยที่ต่ำลง (-0.93) และ ในปีการศึกษา 2565 วิชาคณิตศาสตร์ (-9.04) และวิชาภาษาอังกฤษ (-2.19) มีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ยที่ต่ำลง (-0.41) แสดงให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาปัญหาการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ และศักยภาพของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดข้อบกพร่องไม่เป็นไปตามมาตรฐานของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน

มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ตามมาตรา 22 ระบุว่ากระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ สถานศึกษาจึงต้องการผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (ปิยาภรณ์ พูลชัย, 2565 : 8) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีแนวคิดที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคคล องค์การ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเน้นถึงการให้คุณค่า ให้อำนาจให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถควบคุม จัดการวิถีชีวิตของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคล และเป้าหมายองค์กร (Simmons and Parsons, 1983) ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อทีมงานและองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทางานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กรจะทำให้การจัดการศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความสำคัญของครูกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ว่าปัจจุบันมีอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

2. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,722 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 314 คนโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 31 ข้อ

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรังปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง และ5) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายรายบุคคล และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3โดยรวมปรากฏผลในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99), (S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.18), (S.D.= 0.05) รองลงมาคือ ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.12), (S.D.= 0.04) ด้านการติดตามการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.94), (S.D.= 0.03) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม ($\bar{x}$ = 3.87), (S.D.= 0.06) และน้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{x}$ = 3.84), (S.D. = 0.11) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษารายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รายด้านโดยเลือกจากประเด็นที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายด้าน

ประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา	**ระดับการปฏิบัติ**		
	$\bar{X}$	S.D.	**แปลความ**
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม	**3.87**	**0.06**	**มาก**
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.67	0.94	มาก
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	3.52	1.00	มาก
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	**3.84**	**0.11**	**มาก**
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนงบประมาณ จัดหาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.58	1.00	มาก
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการสร้างเครื่องมือแบบฝึกหัด หรือแบบทดสอบเพื่อวัดผลและประเมินผลผู้เรียนเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.71	0.83	มาก
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สื่อ สารสนเทศที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.61	1.04	มาก
3. ด้านการติดตามการทำงาน	**3.94**	**0.03**	**มาก**

ประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ช่วยเหลือ ให้ข้อมูลย้อนกลับ และแนะนำครูเพื่อปรับปรุง พัฒนาการตรวจสอบ และประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตรงต่อความต้องการของครู	3.89	0.87	มาก
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ช่วยเหลือ ให้ข้อมูลย้อนกลับ และแนะนำครูเพื่อปรับปรุง พัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.94	0.86	มาก
4. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ	**4.18**	**0.05**	**มาก**
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบการตัดสินใจออกแบบการจัดการชั้นเรียนอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และผู้เรียน	4.17	0.80	มาก
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบการตัดสินใจเลือกเทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.12	0.75	มาก
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบการตัดสินใจแก่ครู ในการเลือกวิธีการ และระยะเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.05	0.76	มาก
5. ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน	**4.12**	**0.04**	**มาก**
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ และรับฟังความคิดเห็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.10	0.75	มาก
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และรับฟังความคิดเห็นการเลือกวิธีการ และเครื่องมือเพื่อตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน	4.05	0.70	มาก
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการ	4.03	0.72	มาก

ประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนา			ระดับการปฏิบัติ
เลือกใช้วิธีการนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างอย่างสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน			
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และรับฟังความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนรู้เรียนให้ข้อมูลสะท้อนกลับระหว่างครูในสถานศึกษา	4.08	0.78	มาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา	แนวทางในการพัฒนา
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม	**1.1 ประชุม กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน** **1.2 ครูทุกคนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานไปในแนวเดียวกันอย่างชัดเจน** **1.3 สร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และความตระหนักในการพัฒนาตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน** **1.4 กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน** **1.5 สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของครูโดยการให้ครูเข้ารับการพัฒนา และอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา** **1.6 มีระบบงาน และแผนงานชัดเจน วัดผลและประเมินผลได้** **1.7 สถานศึกษามีโครงการนิเทศภายในผ่าน PLC และความร่วมมือในองค์กร**
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	**2.1 สนับสนุนงบประมาณ จัดการทรัพยากร ตามแผน**

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา	แนวทางในการพัฒนา
3. ด้านการติดตามการทำงาน	โครงการ พิจารณาจากความจำเป็นและเหมาะสม 2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากร 2.3 ผู้บริหารจัดระบบวางแผนการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดเก็บข้อมูลสารเทศเพื่อให้ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรุงปรุงและพัฒนาผู้เรียนได้ 2.4 ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาอย่างครอบคลุมรอบด้านสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ 2.5 สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.6 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนา และปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 3.2 ผู้บริหาร สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำครูด้วยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างเป็นระบบประเมินผลได้ เพื่อนำผลพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 ครูผู้สอนประเมินผลเรียนได้อย่างเป็นระบบ นำผลที่ได้มาพัฒนาผู้เรียน เช่น การจัดการแนะแนว การจัดการเรียนซ่อมเสริม 3.4 ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา	แนวทางในการพัฒนา
4. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบและขอบเขตการดำเนินงาน ตามบทบาทของงานได้อย่างเหมาะสม 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาและเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ พร้อมจะยอมรับ และแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจครูผู้สอน เลือกใช้วิธีการ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4.5 ครูผู้สอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC 4.6 ครูผู้สอนร่วมกันเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ สร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบทบาทหน้าที่ส่งเสริมครูสามารถทำงานได้ทั้ง 4 กลุ่มงาน
5. การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน	5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศความร่วมมือในสถานศึกษาช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้ร่วมงานแล้วนำมาปรับปรุงผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ด้านการติดตามการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม และด้านการสนับสนุนทรัพยากร สอดคล้องกับ วิรันทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับมากสัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ, ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ, ด้านยอมรับข้อผิดพลาด, ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่, ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา, ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ, ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ และยังสอดคล้องกับตรียพล โฉมไสว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มี 4 กลยุทธ์หลัก คือ 1. กลยุทธ์บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2. กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร 3. กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา 4. กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพและคุณภาพครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

2. นำเสนอแนวทางต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมอบหมายภาระงานบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จอย่างเป็นระบบ 5) ด้านการสร้างทีมงาน มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ

ทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้ มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลมี 6 แนวทางคือ 1. การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2. การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม 3. การพัฒนาด้วยการยอมรับ 4. การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5. การพัฒนาด้วยการให้อิสระ และ 6. การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร

สรุป/ ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีระดับการปฏิบัติเรียงลำดับมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ 2) ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการติดตามการทำงาน 4)ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม และ 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ

แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม แนวทาง : ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันประชุม กำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีแผนงานชัดเจน และมีระบบที่สนับสนุนการทำงาน สามารถนำมาวัดผลและประเมินผลได้ ครูทุกคนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน สร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และความตระหนักเพื่อการพัฒนาตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของครูโดยการให้ครูเข้ารับการพัฒนาอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษาและสถานศึกษามีโครงการนิเทศภายในผ่าน PLC และความร่วมมือในองค์กร 2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารจัดระบบวางจัดการทรัพยากร ตามแผนโครงการ พิจารณาจากความจำเป็นและเหมาะสม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากร ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดเก็บข้อมูล

ระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาอย่างครอบคลุมรอบด้าน สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ ละสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรุงปรุงและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน 3) ด้านการติดตามการทำงาน แนวทาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ผู้บริหาร สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำครูด้วยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็งผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างเป็นระบบ ประเมินผลได้ เพื่อนำผลพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ แนวทาง : ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตการดำเนินงาน ตามบทบาทของงานได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาและเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ พร้อมจะยอมรับ และแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ให้ความไว้วางใจครูผู้สอน เลือกใช้วิธีการ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคลครูผู้สอนร่วมกันเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ สร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นกระบวนการทำงาน และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบทบาท หน้าที่ส่งเสริมครูสามารถทำงานได้ทั้ง 4 กลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการ PLC และ 5) การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน แนวทาง : ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน สร้างบรรยากาศความร่วมมือในสถานศึกษาช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้ร่วมงานแล้วนำมาปรับปรุงผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 ครู ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปปรับใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

2.2.2 สถานศึกษา ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปปรับใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

2.2.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปพัฒนาบุคลากรในสังกัด

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา ในประเด็นอื่น ๆ

2.2.1 ควรศึกษาการเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน, 5(2), น.533-548.

กระทรวงศึกษาธิการ.ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เรียกใช้เมื่อ 3 ธันวาคม 2566 จาก http://bet.obec.go.th/index/wp-ontent/uploads/dlm_uploads/2016/Ministry-of-education-Announcement-11_10_2016-1.pdf

ณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร. (2559). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตรียพล โฉมไสว.(2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555 ศัพท์ศึกษาศาสตร์ (หน้า 195). กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

วิรันทร์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Breeding, R.R. (2008). Empowerment and function of Contextual Self-Understanding. Rehabilitation Counselling Bulletin.

Scott C. D., Jaffe D T. (1991). Empowerment : Building a committed Workforce. California: Koga Page

Tracy, D. (1990). 10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People. New York: William Morrow.

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*

GUIDELINES FOR DEVELOPING ACTIVE LEARNING SUPERVISION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศศิธร พิชิ[1] และ พรเทพ รู้แผน[2]

Sasiton Phichi[1] and Pornthep Ruphan[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: maysasitonphichi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 วิธีวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา รวมจำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 รวมจำนวน 8 คน

ผลการวิจัย พบว่า

* Received 5 August 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 29 August 2024

1. การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1. ครูพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) อบรมเทคนิค วิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน 2. สถานศึกษาพัฒนาครู ได้แก่ 1) เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2) นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป 3. หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครู ได้แก่ 1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาการนิเทศ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The objective of this research is to 1) study teacher proactive learning management in schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2) to provide guidelines for the development of teacher proactive learning management in schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1. There are two stages of research: 1. Study teacher's active learning management orientation. In educational institutions, the sample group is the director of the educational institution and the teachers in the educational institution, a total of 379 people. The tools used are statistical analysis questionnaires, including percentage, average, standard deviation 2. Presenting guidelines for the development of teachers' proactive learning management in

educational institutions by interviewing 8 key informants, namely school administrators and orientation studies under the Office of Suphan Buri Primary Educational Service Area 1, according to the research.

1 . The teachers' active learning management orientation at the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 found that overall, the following are the levels: orientation planning, encouragement for recipients, orientation evaluation, orientation and pre-information.

2 . The guidelines for the development of teachers' active learning management in educational institutions under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1 consist of 5 areas. The guidelines for development are as follows: 1. Self-development teachers include 1) technical training, proactive learning management methods, 2) establishing a community of vocational learning, 3) conducting research in class 2. Educational institutions for teacher development include: 1) inviting lecturers to provide proactive learning management before teaching; 2) visiting to provide advice on proactive learning; 3) analyzing results and planning for the development of proactive learning communication for the next academic year. 3 . The teachers' development agencies are: 1 . Delegate policies to schools in the field of proactive learning to improve achievement 2 . Provide practical education training in proactive learning management 3 . Communication Monitoring, Proactive Learning Communication Assessment

Keywords : Guidelines for developing supervision, Active Learning

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียน ชุมชน และสังคมเป็นอย่างมาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อก่อเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ระบบบริหารงานในสถานศึกษาที่

ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543)

ครู เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งมีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 หน้า 41)การนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนิเทศการศึกษาเป็นการชี้แจง การแนะนำ และการนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการศึกษา ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบปัญหาเชิงประจักษ์ เรื่องของคุณภาพการศึกษาซึ่งดูได้จากสรุปผล ดังนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่ 4 กลุ่มสาระ ดังนี้ ภาษาไทย 56.99 คณิตศาสตร์ 30.14 วิทยาศาสตร์ 40.63 และภาษาอังกฤษ 35.62 พบว่า ผ่านร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 1 กลุ่มสาระไม่ผ่านร้อยละ 50 จำนวน 3 กลุ่มสาระ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (NT) ระดับเขตพื้นที่ จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านภาษา 53.18ด้านคำนวณ 45.33 พบว่า ผ่านร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 1 ด้าน ไม่ผ่านร้อยละ 50 จำนวน 1 ด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เล็งเห็นความสำคัญ กำหนดนโยบายเพิ่มความเข้มแข็งระบบการนิเทศ จัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดให้ปีการศึกษา 2566 เป็นปีแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งเพิ่มคุณภาพของนักเรียน เพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

ของหลักสูตร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 1,293 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 379 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และแบบสัมภาษณ์

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม การวิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามกับครู ในเดือน เมษายน พ.ศ. 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	การปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนการนิเทศ	3.78	0.28	มาก
2. การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	4.13	0.49	มาก
3. การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	4.08	0.47	มาก
4. การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	3.99	0.55	มาก
5. การประเมินผลการนิเทศ	4.01	0.50	มาก
รวม	**4.00**	**0.13**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้ การวางแผนการนิเทศ ($\bar{x}$ = 3.78) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ ($\bar{x}$ = 3.99) การประเมินผลการนิเทศ ($\bar{x}$ = 4.01) การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{x}$ = 4.08) และการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ($\bar{x}$ = 4.13)

จากการวิเคราะห์การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สรุปประเด็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ประเด็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา	แปลผล
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทาง การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างชัดเจน	**ปานกลาง**
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนชัดเจน	**ปานกลาง**
2. ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาให้ครูศึกษา ค้นคว้าได้อย่างเพียงพอ และครบถ้วน	**ปานกลาง**
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	**ปานกลาง**
3. ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	**ปานกลาง**
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ สะท้อนผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แก่ผู้รับการนิเทศอย่างครบถ้วน	**ปานกลาง**
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และปฏิบัติได้จริง	**ปานกลาง**

ประเด็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา	แปลผล
4. ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	
4.1 **ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำเกียรติบัตร มอบแก่ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อชื่นชม ยกย่อง เชิดชูเกียรติอยู่เสมอ**	**ปานกลาง**
4.2 **ผู้บริหารสถานศึกษา จัดสวัสดิการแก่ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อชื่นชม ยกย่อง เชิดชูเกียรติอยู่เสมอ**	**ปานกลาง**
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	
5.1 **ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม ชี้แจง สรุปผลการวิเคราะห์ หลังการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แก่ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา**	**ปานกลาง**

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

จากการวิเคราะห์และสรุปประเด็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาแต่ละด้าน ที่การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางลงมา นำไปหาแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 8 คน สรุปแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทาง การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างชัดเจน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรจัดทำเล่มคู่มือการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายในสถานศึกษา 2) ควรจัดทำเล่มคู่มือนโยบาย รวมทั้งเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัด

กิจกรรมประชุมสร้างความเข้าใจถึงประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อการพัฒนาการศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนชัดเจน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีการสำรวจความต้องการในการนิเทศภายในเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ควรจัดทำโครงการการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแต่งตั้งคณะทำงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2. ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาให้ครูศึกษา ค้นคว้าได้อย่างเพียงพอ และครบถ้วน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรจัดทำโครงการการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก2) ควรจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทรงคุณวุฒิจากภายในหรือภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนการนิเทศ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ควรจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทรงคุณวุฒิจากภายในหรือภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้เกี่ยวกับจัดสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนการนิเทศ

3. ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ควรตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ 3) ควรจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการ PLC ผลการประเมินความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ สะท้อนผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแก่ผู้รับการนิเทศอย่างครบถ้วน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรกำหนดแบบฟอร์มในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ชัดเจน 2) ควรนิเทศ ตรวจเยี่ยม โดยมีการบันทึกรายละเอียดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสม่ำเสมอ 3) ควรบันทึกสมุดการตรวจเยี่ยมแต่ละชั้นเรียนทุก

ครั้ง สะท้อนผล สภาพและจุดเด่นจุดควรพัฒนา และนำข้อมูลมาวางแผนในการปรับกิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และปฏิบัติได้จริง มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรให้กำลังใจ คำปรึกษา รวมทั้งบอกสิ่งที่ควรแก้ไข 2) ควรให้คำแนะนำอย่างจริงใจแก่ครูให้ทราบถึงจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา 3) พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีการเสนอแนะ และรับฟังปัญหาจากครูผู้สอน

4. ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำเกียรติบัตร มอบแก่ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อชื่นชม ยกย่อง เชิดชูเกียรติอยู่เสมอการกำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) กล่าวชื่นชมครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกประสบความสำเร็จ 2) ทำแผ่นข่าว ประชาสัมพันธ์ผลงาน รางวัล ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดสวัสดิการแก่ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อชื่นชม ยกย่อง เชิดชูเกียรติอยู่เสมอ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) กล่าวชื่นชมครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกประสบความสำเร็จ 2) ทำแผ่นข่าว ประชาสัมพันธ์ผลงาน รางวัล ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน

5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม ชี้แจง สรุปผลการวิเคราะห์ หลังการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แก่ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรจัดทำรายงานผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 2) วิเคราะห์ผลการประเมิน 3) ประชุมวิเคราะห์ข้อบกพร่อง

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางลงมา ในแต่ละด้านมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 1

การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

การวางแผนการนิเทศ	การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	การประเมินผลการนิเทศ
ครูพัฒนาตนเอง	ครูพัฒนาตนเอง	ครูพัฒนาตนเอง	ครูพัฒนาตนเอง	ครูพัฒนาตนเอง
1. อบรมเทคนิควิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	1. อบรมเทคนิควิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	1. อบรมเทคนิควิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	1. อบรมเทคนิควิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	1. อบรมเทคนิควิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน
สถานศึกษาพัฒนาครู	สถานศึกษาพัฒนาครู	สถานศึกษาพัฒนาครู	สถานศึกษาพัฒนาครู	สถานศึกษาพัฒนาครู
1. เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2. นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป	1. เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2. นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป	1. เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2. นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป	1. เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2. นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป	1. เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2. นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป
หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา	หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา	หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา	หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา	หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา
1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการ	1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการ	1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการ	1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการ	1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการ

นิเทศการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตามประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก	นิเทศการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตามประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก	นิเทศการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตามประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก	นิเทศการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตามประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก	นิเทศการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตามประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก

ภาพประกอบ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ สอดคล้องกับสายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผนมีการนำข้อมูลจากการสำรวจปัญหา และความต้องการ มาใช้วางแผนการดำเนินการนิเทศภายในอีกทั้งกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ จัดทำตารางการออกนิเทศไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูที่ได้รับการนิเทศทราบในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป และยังสอดคล้องกับวรดนู หนูทอง (2563) ได้ศึกษาศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ กระบวนการนิเทศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการประเมิน สภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาคือ เป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน ให้คำปรึกษาหารือ สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในสถานศึกษาบริการและอำนวยความสะดวก เป็นผู้ร่วมวางแผน จัดการนิเทศกับผู้รับการนิเทศเป็นผู้ร่วมปฏิบัติการนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ครูผู้สอนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อบรมเทคนิค วิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การวางแผนการนิเทศ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดกิจกรรมประชุมสร้างความเข้าใจถึงประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อการพัฒนาการศึกษา เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป ในขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดก็ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาด้วยเช่นกัน โดยดำเนินการ ประชุมมอบหมายนโยบายให้สถานศึกษา จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษานั้นจะต้องเหมาะสมกับแต่ละบริบทของสถานศึกษา โดยอาศัยนโยบายภาครัฐ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็น

ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา รสิตา รักสกุล และคณะ (2558) พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้ Active Learning หลังการจัดการเรียนการสอนมีคะแนนจากการทดสอบสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) องค์ประกอบกระบวนการนิเทศ เป็นขั้นตอนของการนิเทศการศึกษามีลำดับการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและแสริมแรง ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลเพื่อพัฒนา ทั้งนี้ กระบวนการนิเทศถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพราะกระบวนการนิเทศเป็นแนวทางซึ่งวางไว้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้การนิเทศด้วยเครือข่ายสำเร็จ เสร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นตอนดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการเป็นการวางแผนที่สำคัญช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นภาพการดำเนินงานและความสำเร็จในอนาคต ช่วยให้การดำเนินงานลดความเสี่ยง ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตลอดจนสามารถกำกับติดตาม ควบคุมการดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้การวางแผนการนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ และการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1. ครูพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) อบรมเทคนิค วิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน 2. สถานศึกษาพัฒนาครู ได้แก่ 1) เชิญวิทยากรให้ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนนิเทศการสอน 2) นิเทศ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก ในปีการศึกษาต่อไป 3. หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครู ได้แก่ 1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาในการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2. จัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 ครู ควรนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในห้องเรียน

2.1.2 สถานศึกษา ควรนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และเป็นแนวทางในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา

2.1.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1เพื่อวางแผนในการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเป็นแนวทางในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาในปีการศึกษาต่อไป

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบเมื่อนำแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

2.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก หน้า 4 (19 สิงหาคม พ.ศ. 2542).

วรดนู หนูทอง. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE DEVELOPMENT OF WORK PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY LEVEL UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

ศิริพรรณ ชาตินันท์[1] และ พรเทพ รู้แผน[2]

Siriphan Chatinan[1] and Pornthep Rupan[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: tonruck@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัย พบว่า

---

* Received 5 August 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 29 August 2024

1) วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อ รองลงมา ด้านการสร้างวีรบุรุษ ด้านบรรทัดฐาน ด้านค่านิยม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม

2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ และ ด้านการสร้างวีรบุรุษ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยทำนายการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 25 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = 5.199 + (-0.120X_5) + (-0.147X_2) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = (-0.137X_2) + (-0.143X_5)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, การปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABTRACT

The objectives of this research were to study: 1) The organizational culture of secondary schools 2) The performance of teachers in secondary schools 3) The relationship between organizational culture and teachers' performance in schools 4) The aspects of organizational culture that affect teachers' performance in schools. The sample group consisted of 302 teachers from secondary schools under the jurisdiction of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Education Service Area Office, selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.94 for both

the organizational culture and teachers' performance in secondary schools. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. Overall, the organizational culture was at a high level. When considering each aspect, the highest mean was found in the aspect of beliefs, followed by the creation of heroes, norms, values, and the lowest mean was in the aspect of environmental arrangement.

2. The overall performance of teachers in secondary schools was at a high level. When considering each aspect, the highest mean was in the aspect of teachers' duties, followed by learning management, and the lowest mean was in the aspect of relationships with parents and the community.

3. The relationship between organizational culture and teachers' performance in secondary schools was positively correlated at a relatively high level, with statistical significance at the .01 level.

4. Two aspects of organizational culture, beliefs and the creation of heroes, significantly affected teachers' performance in secondary schools, with statistical significance at the .05 level, predicting 25% of teachers' performance in secondary schools. The regression equations in raw scores and standard scores are as follows: Raw score prediction equation: $\hat{Y}$ = 5.199 + (-0.120X5) + (-0.147X2) Standard score prediction equation: $\hat{Z}$ = (-0.137X2) + (-0.143X5)

Keyword: Organizational Culture, Work Performance, Secondary School

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงนี้เองก็ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ส่งผลกระทบต่อองค์การและการบริหารภายในองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมการบริหารองค์การเพราะ วัฒนธรรม

องค์การที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การนั้นได้รับประโยชน์สูงสุด (กัญญ์นรา คนการ, 2554) เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ด้านประชากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น เพื่อทำให้เกิดการเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์การที่จะต้องปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ จะพบว่าองค์การมีการจัดระบบการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น องค์การจึงได้มีการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายสำหรับองค์การของตนเอง โดยวิเคราะห์ข้อดีและข้อด้อยเปรียบเทียบกับคู่แข่งขัน และพยายามนำเสนอข้อดีให้เด่นชัด พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อด้อยให้เป็นโอกาสขององค์การ สิ่งเหล่านี้จึงจำเป็นสำหรับองค์การที่ต้องแข่งขันในสภาวะปัจจุบันและเพื่อให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (มานพ ชูนิล, 2545) และหนึ่งปัจจัยที่จัดได้ว่ามีอิทธิพลสำคัญต่อองค์การในการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) เพราะไม่ว่าองค์การขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่องค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ทุกองค์การล้วนแต่ต้องมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองทั้งสิ้น (กัญญา รอดพิทักษ์, 2552)

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของ ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนตัวแทนการรับรู้ของสมาชิกในองค์การนั้น ซึ่งทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่กำหนดว่าคนในองค์การจะตอบสนองบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกองค์การนั้นอย่างไร เมื่อเผชิญปัญหาวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นจะทำอย่างไรจึงเป็นสิ่งที่ถูกต้องด้วยการหาแนวคิด ประเมิน วิเคราะห์และแก้ปัญหา ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันในองค์การจะเป็นตัวกำหนดว่า สมาชิกขององค์การเห็นโลกเป็นอะไรและจะตอบสนองต่อโลกอย่างไร (เสนาะ ติเยาว์, 2551)

วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำ

ให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนั้นตลอดไปนั่นก็แสดงว่าพนักงานได้เกิดความผูกพันต่อองค์กานั้นจะเป็นตัวนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นสิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงก็คือ จะทำอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ควรจะสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะใดเพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นและพนักงานเองก็ต้องพยามปรับค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้องค์การก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ทั้งตัวองค์การและพนักงานจะต้องตอบสนองซึ่งกันและกันได้ (กัญญา รอดพิทักษ์, 2551) การที่องค์การจะได้รับการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การ ดังที่ มาร์ชและไซมอน (March & Simon, 1952) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การและสมาชิกที่ทำงานให้องค์การจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์การและบุคลากรทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่องค์การก็หวังที่จะได้พบสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานได้ หากองค์การใดก็ความสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่จะหลอมบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวและสามารถเป็นบันไดที่จะทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นย่อมต้องการที่จะทำให้องค์การนั้นต่อไป ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หากองค์การไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การได้และไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของบุคคลได้ระดับของการปฏิบัติการต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์การได้ (ชัยอนันท์ คุ้มภัย, 2564)

การปฏิบัติงานของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคน งานครูอาจกำหนดได้ว่ามีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ ถือเป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญในการจัดการศึกษาในห้องเรียน โดยที่ครูต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกระบวนการที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดโดยสำคัญ รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยได้ให้มาตรฐานการการปฏิบัติงานของครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน จากการประเมินผลการ

ทำงานการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูยังปฏิบัติงานได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ ยังไม่บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามภารกิจที่ครูต้องถือปฏิบัติ เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดกระบวนการทำงาน กำหนดปัจจัย ที่สำคัญ ดังที่ ชวน สุขเจริญ (2553:3) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการแนะนำให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากเนื้อหาที่สอน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองและปฏิบัติตนให้ได้ตามมาตรฐานที่คุรุสภาพกำหนดหรือตามหน่วยงาน ต้นสังกัดได้กำหนดมาตรฐานไว้ให้มากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา แต่จากการประเมินการทำงานของ กคศ. ครูยังไม่มีการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการและรวมทั้งวัฒนธรรมองค์การ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพองค์การและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องราวที่กว้างขวางและซับซ้อน หมายถึงวิธีการดำเนินชีวิตของคนในรูปแบบต่างๆ ในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปและจะทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันออกไปด้วย (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2543)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ไม่ดี อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครู สถานศึกษาจำเป็นต้องแก้ไขและสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น มีทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่ดีต่อองค์การ อีกทั้งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์การเป็นหนึ่งเดียวกัน ให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมที่พนักงานยึดถือปฏิบัติร่วมกันมาโดยในแต่ละองค์การก็จะมีวัฒนธรรมองค์องค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะทางของตนเองที่จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีและเพื่อจุดหมายของความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ (กัญญา รอดพิทักษ์, 2551) ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทำการศึกษาจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ การปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, หน้า 90) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ค่านิยม จำนวน 6 ข้อ 2. ความเชื่อ จำนวน 5 ข้อ 3. บรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ 4. การจัดสภาพแวดล้อม จำนวน 8 ข้อ 5. การสร้างวีรุบุรุษ จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, หน้า 90) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จำนวน 7 ข้อ 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 19 ข้อ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

3.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญและนำมาเสนอประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบถามถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ค่านิยม 2. ความเชื่อ 3. บรรทัดฐาน 4. การจัดสภาพแวดล้อม 5. การสร้างวีรบุรุษ โดยการหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยการหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

รายการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ค่านิยม (X_1)	4.29	0.42	มาก
ความเชื่อ (X_2)	4.32	0.44	มาก
บรรทัดฐาน (X_3)	4.30	0.48	มาก
การจัดสภาพแวดล้อม (X_4)	4.27	0.43	มาก
การสร้างวีรบุรุษ (X_5)	4.31	0.37	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.31**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ การสร้างวีรบุรุษ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.43) และค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

รายการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.31	0.41	มาก
ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.20	0.53	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.16	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.23**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา (X)	**การปฏิบัติงานของครู (Y)**			
	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	**ผลรวม(Y)**
ค่านิยม (X_1)	.299**	.133*	.046	-.053
ความเชื่อ (X_2)	.217**	.046	-.013	-.032
บรรทัดฐาน (X_3)	.260**	.102	.033	-.009
การจัดสภาพแวดล้อม (X_4)	.273**	.103	.027	-.039
การสร้างวีรบุรุษ (X_5)	.725**	.459**	.332**	-.121*
วัฒนธรรมองค์การ ภาพรวม (X)	-.177**	-.167**	0.080	1.000

*อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (X) กับ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = 1.000) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ การสร้างวีรบุรุษ (X_5) กับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

(r = 0.725) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ความเชื่อ (X_2) กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง (Y_3) (r = 0.013) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X) ค่านิยม (X_1) ความเชื่อ (X_2) บรรทัดฐาน (X_3) การจัดสภาพแวดล้อม (X_4) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (Y) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การ (X) การสร้างวีรบุรุษ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์การ (X)	การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y)				
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	5.199	0.231		22.527	0.000
ค่านิยม (X_1)	-0.052	0.081	-0.071	-0.642	0.521
ความเชื่อ (X_2)	-0.147	0.047	-0.137	-3.104	0.002
บรรทัดฐาน (X_3)	0.087	0.076	0.128	1.088	0.278
การจัดสภาพแวดล้อม (X_4)	-0.053	0.085	-0.074	-0.619	0.536
การสร้างวีรบุรุษ (X_5)	-0.120	0.060	-0.143	-2.016	0.045
$R = 0.144$ $R^2 = 0.021$ Adjusted $R^2 = 0.248$ $SE_{est} = 0.311$ $a = 5.199$					

จากตารางที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อ (X_2) การสร้างวีรบุรุษ (X_5) สามารถร่วมกันกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) เท่ากับ -0.052, -0.147, 0.087, -0.053 และ -0.120 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (beta) เท่ากับ -0.071, -0.137, 0.128, -0.074 และ -0.143 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4 และ X_5) มีค่าเท่ากับ 0.231 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 25 และค่าคลามคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.311

อภิปรายผล

จากผลวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ค้นพบนำมาสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. ผลวิจัยข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเชื่อรองลงมา ด้านการสร้างวีรบุรุษ ด้านบรรทัดฐาน ด้านค่านิยม และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณารายด้าน

1.1 ด้านค่านิยม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกรายการ โดยสูงสุด ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีค่านิยมในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีค่านิยมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีค่านิยมยอมรับในความรู้ ความสามารถ เพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านความ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกรายการ โดยสูงสุด ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ไม่ให้กระทบต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ตามลำดับ

1.3 ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกรายการ โดยสูงสุด สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติ แนวปฏิบัติ ที่เป็นบรรทัดฐาน ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติต่อกันในระหว่างการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการประกาศมาตรฐานการทำงานของครูไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกรายการ โดยสูงสุด มีช่องทางการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน เช่น ติดต่อผ่านการพูดคุยตัวต่อตัว ติดต่อทางออนไลน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องเรียนมีภาพพระบรมฉายาลักษณ์ ป้ายนิเทศ จัดให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ตามลำดับ

1.5 ด้านการสร้างวีรบุรุษ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกรายการ โดยสูงสุด ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมี ผู้บริหารต้นแบบหรือครูต้นแบบ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานอยู่

เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

2. ผลวิจัยข้อมูลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. วัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า หากวัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสูง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาก็จะพัฒนาสูงตามขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมในการร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานของครูนั้นจะเห็นได้จากลักษณะพฤติกรรมและการแสดงออกที่ครูกล้าพูด กล้าคิด การแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน การวิพากษ์วิจารณ์งานทุกครั้งที่มีโอกาส (ในเชิงสร้างสรรค์) ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการวางแผนปรับปรุงงานในหน้าที่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและ

กันอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป วัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันของคณะครู จะเป็นพลังที่สำคัญที่จะส่งผลต่อทิศทาง ผลักดันให้ คุณภาพการเรียนการสอน และงานของโรงเรียนทั้งหมด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

4. งานวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผล คือ ด้านความเชื่อและ ด้านการสร้างวีรบุรุษ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 25 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

4.1 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผล คือ ด้านความเชื่อ และ ด้านการสร้างวีรบุรุษ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ครู ได้ร้อยละ 58

4.2 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผล คือ ด้านความเชื่อ และ ด้านการสร้างวีรบุรุษ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ครู ได้ร้อยละ 26

4.3 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผล คือ ด้านความเชื่อ และ ด้านการสร้างวีรบุรุษ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ครู ได้ร้อยละ 15

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อม ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งทางสถานศึกษาจะได้ทราบถึงระดับของวัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไปอย่างมีคุณภาพ

2. จากการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากอาจเป็นเพราะ ครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ครูต้องทำอยู่เสมออยู่แล้ว แต่ในส่วนของความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชนนั้น ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนอาจยังไม่ทั่วถึง ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จะได้นำข้อมูลไปพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดต่อไป เพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

3. จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านความเชื่อ และ การสร้างวีรบุรุษ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี และการยกย่องบุคคลที่กระทำความดีและมีความสามารถในการทำงาน และสามารถเป็นต้นแบบในความสำเร็จได้ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมี ผู้บริหารต้นแบบหรือครูต้นแบบ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ดังปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอื่น ๆ
3. ควรศึกษาแนวทางในการสร้างเครื่องมือ หรือ นวัตกรรมที่สามารถพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่น โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์นรา คนการ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัญญา รอดพิทักษ์ (2552). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช. ใน ภาคนิพนธ์ บธ.ม. ธนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ชวน สุขเจริญ. (2553). ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยอนันต์ มั่นคง. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในยุคนิวนอร์มัล. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 8(3), 126.

ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. .ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2543). การบริหารคุณภาพ = Quality Management : มาตรฐานสากล ISO 900 และ TQM. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สมธรรม.

มานพ ชูนิล. (2537). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โปรควอลิตี้พริ้นท์แอนด์ มีเดีย.

เสนาะ ติเยาว์. (2551). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale: Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.

CRITICAL TRAITS OF A SUCCESSFUL PUBLIC ADMINISTRATOR IN THE 21ST CENTURY*

Nunta Bootnoi[1], Wiphat Mankan[2], Pattratida Wattanapunkitti[3], and Suthira Thipwiwatpotjana[4]

[1-4]**Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University**

Corresponding Author's Email: suthira2024@hotmail.com

บทคัดย่อ

A public administrator is a professional responsible for implementing government policies, managing public programs, and serving the public interest within governmental and non-governmental organizations. Their role is pivotal in ensuring that public services are delivered efficiently, ethically, and effectively. This study explores the critical traits of a successful public administrator in the 21st century to identify the essential characteristics and competencies required for effective public administration in the contemporary context. Documentary research was used in this study through a comprehensive literature review and analysis. The results highlight the significance of the traits of a successful public administrator in the 21st century, including adaptability, leadership, transparency, and technological proficiency. The findings contribute to a better understanding of the evolving role of public administrators and offer insights into the necessary skills and attributes for success in the complex challenges of current public administration.

Keywords: Public administrator, Success, Critical traits, 21st century

* Received 6 March 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 25 August 2024

Introduction

In the dynamic landscape of public administration, the traits of a successful public administrator have evolved in response to the challenges and complexities of the 21st century. The traditional administrative skills of organization, planning, and budgeting are no longer sufficient to excel in this rapidly changing environment. This study aims to identify the crucial traits of a successful public administrator in the 21st century. By understanding these essential traits, policymakers and practitioners can better prepare individuals for effective public administration in the contemporary era.

Public administration encompasses many responsibilities, from implementing public policies to managing public resources and delivering services to citizens (Rosenbloom, Kravchuk, & Clerkin, 2018). The field has undergone significant transformations in recent years due to globalization, technological advancements, and evolving societal expectations (Menifield, 2018). As a result, public administrators face new challenges requiring diverse skills and competencies to navigate successfully.

Previous studies, such as a study by Perry and Wise (2010) emphasize the importance of a competency-based framework for public administration. The authors identify several key competencies that are essential for public administrators, including leadership and vision, strategic thinking, ethical judgment, and interpersonal skills. These competencies are crucial for addressing contemporary challenges in public administration, such as globalization, technological advancement, and increasing public scrutiny. A Study by Posner and Scheberle (2013) discusses the skills needed by public administrators to succeed in the 21st century. They highlight adaptability and flexibility, technological proficiency, and collaboration and network management. These points out that the rapidly changing technological landscape and increasing complexity of public problems necessitate these skills

for effective governance. In addition, a study on Ethical Competence in Public Administration by H. George Frederickson (2016) examined the role of ethical competence in public administration. The critical traits identified include integrity and accountability, transparency and openness, and fairness and equity. These emphasizes that ethical competence is foundational for maintaining public trust and legitimacy in public administration.

A comprehensive literature review was conducted to investigate the critical traits of a successful public administrator. Relevant articles, books, and scholarly papers were examined to identify the key characteristics and competencies contributing to public administration success. The selected sources were critically analyzed to ensure the inclusion of recent research in the field. The key traits emerging from the literature review were then synthesized and organized into themes.

By exploring the traits that underpin success in public administration, this study aims to shed light on the evolving role of public administrators in the 21st century. It seeks to provide policymakers, practitioners, and aspiring public administrators with valuable insights into the skills and attributes necessary for effective public administration in the contemporary context.

Research Objective

To identify the crucial traits of a successful public administrator in the 21st century

Methodology

Documentary research was used in this study, by a comprehensive literature review was conducted to investigate the traits of a successful public administrator. The literature review methodology allows for identifying and analyzing existing research and knowledge on the topic (Cooper, 2018).

A systematic approach was employed to search for relevant articles, books, and scholarly papers. Databases such as JSTOR, ProQuest, and Google Scholar were utilized to ensure a comprehensive literature review. The search terms used included “public administration,” “successful public administrator,” “traits,” and “21st century.” The timeframe for including sources was from 2000 to the present, ensuring the incorporation of recent research in the field.

The selected sources were critically analyzed to extract relevant information related to the traits of a successful public administrator in the 21st century. Key characteristics and competencies that contribute to success in public administration were identified. The key traits emerging from the literature review were then synthesized and organized into themes.

The analysis focused on the similarities and patterns found within the literature to establish critical traits associated with successful public administrators. The aim was to identify consistent themes and findings across multiple sources to ensure robustness and reliability in the results.

Limitations of the methodology include the reliance on existing literature, which may have inherent biases or gaps. Additionally, selecting sources and using specific search terms may have influenced the results. Nonetheless, the comprehensive nature of the literature review and the inclusion of recent research provide a solid foundation for understanding the traits of successful public administrators in the 21st century.

Results and Discussion

Adaptability

One trait identified for a successful public administrator in the 21st century is adaptability. The ability to respond to changing circumstances, emerging technologies, and evolving societal needs is crucial (Smith, 2020).

Adaptability includes flexibility, resilience, and the capacity to embrace innovation.

In the dynamic and complex landscape of public administration, adaptability plays a significant role in ensuring effective decision-making and problem-solving (O'Toole, 2017). Public administrators with adaptability traits are better equipped to navigate uncertainties and challenges arising from various factors, such as political changes, technological advancements, and shifting public expectations.

Successful public administrators demonstrate the willingness to learn, unlearn, and relearn, allowing them to navigate complex challenges effectively (Smith, 2020). They embrace new ideas and approaches, continuously seeking opportunities for improvement and innovation (Kim & Lee, 2019). This adaptability mindset enables administrators to adjust their strategies and actions in response to changing circumstances and emerging priorities.

Furthermore, adaptability encompasses the ability to collaborate and work effectively in diverse teams (Lloyd, 2018). Successful public administrators recognize the value of different perspectives and are open to collaboration across departments, sectors, and stakeholders (Lloyd, 2018). They adapt their communication and leadership styles to facilitate cooperation and foster a culture of innovation and learning.

Adaptability is particularly critical in addressing the ever-evolving public needs and demands. Effective public administrators proactively anticipate and respond to societal changes, ensuring that public services and policies remain relevant and impactful (Kim & Lee, 2019). By embracing adaptability, administrators can transform challenges into opportunities for growth, improvement, and positive change.

Leadership

Another vital trait for successful public administrators is leadership. In the 21st century, public administrators are expected to be visionary, ethical,

and inspiring leaders. They must possess the ability to articulate a compelling vision, motivate teams, and foster collaboration across diverse stakeholders (Johnson & Thompson, 2019).

Effective leadership involves communication skills, strategic thinking, and emotional intelligence. Public administrators need to communicate their vision effectively internally within their organizations and externally to the public (Dinh et al., 2014). They should possess strong interpersonal skills to build relationships, engage stakeholders, and influence decision-making processes.

Strategic thinking is crucial for public administrators to navigate complex challenges and achieve long-term goals (Pettigrew et al., 2013). Successful administrators can analyze complex problems, identify innovative solutions, and make informed decisions based on available evidence and data (Denhardt & Denhardt, 2015).

Emotional intelligence plays a significant role in effective leadership within the public sector (Molnar et al., 2017). Public administrators need to understand and manage their emotions while being empathetic and sensitive to the needs and concerns of others (Molnar et al., 2017). This enables them to build trust, inspire collaboration, and navigate interpersonal dynamics effectively.

Moreover, ethical leadership is essential in public administration (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Public administrators are entrusted with making decisions that serve the public interest and uphold ethical standards. They must demonstrate integrity, fairness, and accountability in their actions and decision-making processes (Denhardt & Denhardt, 2015).

Successful public administrators exhibit transformational leadership qualities, inspiring and motivating their teams to achieve high-performance levels (Dinh et al., 2014). They empower employees, foster innovation, and

create a positive work culture that encourages professional growth and development.

By embodying these leadership traits, public administrators can drive positive change, build effective organizations, and navigate the complexities of the 21st-century public administration landscape.

Transparency

Transparency is a critical trait of a successful public administrator. In the contemporary era, public administrators are accountable to citizens and stakeholders who demand increased transparency in decision-making and resource allocation (Brown & Davis, 2021). Successful administrators exhibit transparency through open communication, public engagement, and data-driven decision-making processes.

Open communication is an essential aspect of transparency in public administration. Administrators should provide clear and timely information to the public, ensuring that citizens are well-informed about government actions, policies, and services (Chun & Evans, 2017). Effective communication channels, such as public meetings, websites, and social media platforms, can promote transparency and foster public trust in decision-making.

Public engagement is another crucial element of transparency in public administration. Successful administrators actively seek public input and involve citizens in the decision-making processes that affect them (Brown & Davis, 2021). By soliciting feedback, considering diverse perspectives, and involving stakeholders, administrators can ensure that public policies and services align with the needs and expectations of the community.

The use of data-driven decision-making processes enhances transparency in public administration. By utilizing data and evidence, administrators can make informed and objective decisions, reducing potential biases or arbitrary judgments (Moon, 2018). Transparent data collection,

analysis, and reporting processes make administrators accountable for their decisions and demonstrate the rationale behind policy choices.

Transparency in resource allocation is also critical. Public administrators should ensure that public resources are allocated fairly, efficiently, and by established guidelines and regulations (Chun & Evans, 2017). Transparent budgeting and financial reporting processes provide insight into how public funds are utilized and help prevent corruption or mismanagement.

By embracing transparency, public administrators can enhance public trust, promote accountability, and strengthen democratic governance. Open communication, public engagement, data-driven decision-making, and transparent resource allocation processes are vital to effective and successful public administration in the 21st century.

Technological Proficiency

Given the rapid advancement of technology, public administrators must possess technological proficiency. They must leverage digital tools and data analytics to improve service delivery, enhance efficiency, and address emerging challenges (Lee & Evans, 2022). Successful administrators understand the potential of technology, keep abreast of technological advancements, and effectively integrate them into administrative processes.

Technological proficiency encompasses a range of skills and knowledge. Public administrators should be adept at utilizing digital platforms, software, and applications relevant to their field (Moon, 2017). They should be familiar with data management systems, cybersecurity protocols, and emerging technologies such as artificial intelligence and blockchain (Luna-Reyes & Gil-Garcia, 2017).

Effective public administrators leverage technology to enhance decision-making processes. They utilize data analytics tools to analyze complex information, identify patterns, and make evidence-based decisions (Dwivedi et

al., 2019). Technological proficiency enables administrators to extract insights from large datasets, monitor performance indicators, and evaluate the impact of policies and programs (Moon, 2017).

Moreover, technology plays a crucial role in facilitating communication and collaboration.

Public administrators should be skilled in utilizing digital communication platforms, social media, and collaborative tools to engage with stakeholders, coordinate projects, and share information (Luna-Reyes & Gil-Garcia, 2017). They should understand the potential of digital platforms for citizen engagement, participatory decision-making, and public service delivery (Dwivedi et al., 2019).

Public administrators with technological proficiency can harness the power of automation and digitalization to streamline administrative processes. They can leverage digital tools for workflow management, document sharing, and process automation, increasing efficiency and productivity (Moon, 2017).

By embracing technological proficiency, public administrators can leverage technology as an enabler for innovation, efficiency, and improved public service delivery. They can adapt to the evolving digital landscape and effectively utilize technology to address emerging challenges and meet the expectations of the 21st-century public.

The results are shown in Figure 1.

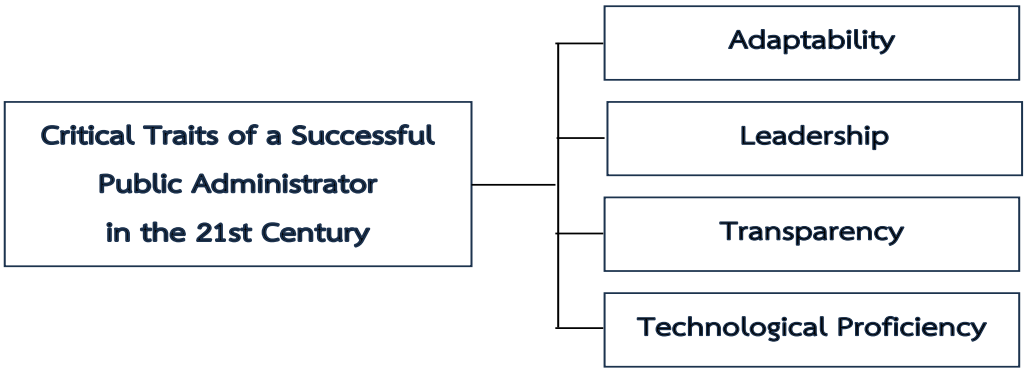


Figure 1 Critical Traits of a Successful Public Administrator in the 21st Century

Conclusion

This study has explored the vital traits of a successful public administrator in the 21st century. The findings highlight the importance of adaptability, leadership, transparency, and technological proficiency. Public administrators who possess these traits are better equipped to navigate the complex challenges of contemporary public administration.

Adaptability is crucial in the dynamic and rapidly changing landscape of public administration. Successful public administrators demonstrate the ability to respond to evolving circumstances, embrace innovation, and continuously learn and adapt to new challenges (Smith, 2020). They possess the flexibility and resilience required to navigate uncertainties and complexities.

Leadership is another vital trait for public administrators in the 21st century. Influential leaders articulate a compelling vision, inspire teams, and foster collaboration across diverse stakeholders (Johnson & Thompson, 2019). They possess communication skills, strategic thinking abilities, and emotional intelligence to navigate complex organizational and societal dynamics.

Transparency is a critical trait that enhances public trust and accountability. Administrators who practice transparency through open communication, public engagement, and data-driven decision-making processes foster public confidence in their actions (Brown & Davis, 2021). Transparent resource allocation and ethical practices further contribute to effective public administration.

Technological proficiency is increasingly important in the 21st century. Administrators who leverage digital tools, data analytics, and emerging technologies enhance service delivery, efficiency, and decision-making processes (Lee & Evans, 2022). They adapt to the digital landscape and effectively integrate technology into administrative practices.

By understanding and embodying these traits, policymakers, practitioners, and aspiring public administrators can better prepare individuals for success in the field. These traits contribute to a better understanding of the evolving role of public administrators in the contemporary era.

As public administrators navigate the challenges and complexities of the 21st-century public administration landscape, adaptability, leadership, transparency, and technological proficiency provide a strong foundation for effective and successful performance.

References

Brown, A. and Davis, M. (2021). The importance of transparency in public administration. Public Administration Review, 79(3), 420-430.

Chun, M. M. and Evans, J. R. (2017). Public sector transparency: Advancing conceptualization and measurement. Public Administration Review, 77(4), 573-586.

Cooper, H. M. (2018). Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach. Sage Publications.

Denhardt, R. B. and Denhardt, J. V. (2015). The new public service: Serving, not steering. Routledge.

Dinh, J. E.,; Lord, R. G.,; Gardner, W. L.,; Meuser, J. D.,; Liden, R. C. and Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. The Leadership Quarterly, 25(1), 36-62.

Dwivedi, Y. K.,; Hughes, L.,; Ismagilova, E.,; Aarts, G.,; Coombs, C. and Crick, T. (2019). Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. International Journal of Information Management, 49, 1009-1018.

Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research, 62(4), 461-473.

Johnson, R. D. and Thompson, J. L. (2019). Leadership theory and practice in the public sector. Routledge.

Kim, Y. and Lee, S. (2019). The adaptability of public organizations: A review and synthesis of empirical research. Public Administration Review, 79(1), 66-79.

Lee, J. and Evans, A. (2022). The role of technology in contemporary public administration. Public Administration Review, 82(2), 278-289.

Lloyd, T. (2018). Leadership and adaptability in the public sector: Challenges for future public managers. Public Administration Review, 78(6), 860-871.

Luna-Reyes, L. F. and Gil-Garcia, J. R. (2017). Creating smarter cities: An overview. Information Polity, 22(2-4), 101-104.

Menifield, C. E. (2018). The dynamics of public administration: Guidelines to improve evidence-based management. Routledge.

Molnar, A.,; Walsh, M. and Brendel, B. (2017). Emotional intelligence and leadership in public organizations. International Journal of Public Administration, 40(4), 321-330.

Moon, M. J. (2017). The evolution of e-government among municipalities: Rhetoric or reality? Public Administration Review, 77(3), 445-459.

Moon, M. J. (2018). The role of data analytics and data visualization for increasing transparency. Public Administration Review, 78(1), 86-93.

O'Toole, L. J. (2017). The theory of public management: An introduction. Routledge.

Pettigrew, A. M.,; Ferlie, E. and McKee, L. (2013). Shaping strategic change: Making change in large organizations: The case of the National Health Service. Sage Publications.

Rosenbloom, D. H.,; Kravchuk, R. S. and Clerkin, R. M. (2018). Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector. McGraw-Hill Education.

Smith, P. (2020). Adapting to the changing landscape: The role of adaptability in public administration. Journal of Public Administration Research and Theory, 30(4), 705-720.

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา*

APPLICATION OF THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา[1] และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช[2]

Ukrit Donbuntao[1] and Ekkarat Kositpimanwach [2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

[1-2]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKean Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: donbuntao.2521th@gmail.com

บทคัดย่อ

โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา เชื่อกันว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีคุณภาพในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในส่วนของประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาประเทศโดยนำหลักการของ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการจัดการศึกษา เพราะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังหลักการต่างๆ แก่นักศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร และครูจึงต้องเข้าใจถึงการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้กับนักศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงวิทยาศาสตร์และเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่

* Received 27 March 2024; Revised 31 March 2024; Accepted 29 August 2024

เกี่ยวข้องและผสมผสานเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย เนื้อหาเป็นแบบองค์รวมและสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง

คำสำคัญ: การประยุกต์, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สถานศึกษา

Abstract

The world is undergoing rapid changes in the era of information technology, and countries around the world are placing greater importance on education. Education is widely regarded as a key factor in human development, social development, and national development. It is essential for developing human potential and keeping up with the societal and economic changes of today. In Thailand, educational management is highly valued and is aimed at developing the knowledge, abilities, and competencies of Thai people in line with the country's needs and development. The principles of the Sufficiency Economy Philosophy are applied to educational management, as administrators, teachers, and educational personnel play a crucial role in transferring knowledge and instilling values in students. Therefore, it is essential for executives and teachers to understand how to apply the Sufficiency Economy Philosophy to various applications, particularly in terms of organizing integrated learning for students. This is a learning management process that connects different subjects and content to create a wide range of knowledge that is meaningful and can be applied in real life.

Keyword: Application, Sufficiency Economy Philosophy, Educational Institutions

บทนำ

โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา เชื่อกันว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีคุณภาพในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในส่วนของประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ในส่วนของประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาคือเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมในทุกด้าน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดพวกเขาทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย เป็นการพัฒนาที่ตั้งบนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่สำคัญ ต้องมี สติปัญญาและความเพียร ซึ่งจะนำไปสู่ ความสุข ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้หลากหลายโดยเฉพาะนำมาใช้ในแง่ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงศาสตร์และเนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้ามาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความรู้ที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย มีลักษณะเนื้อหาที่เป็นองค์รวมตลอดจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (พระครูสุธีจริยวัฒน์, 2564) ดังนั้น หัวใจสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงในมุมมองของมาร์ติน วีลเลอร์ คือ

แนวคิดเรื่องฐานความพอเพียงซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางในการนำเสนอเศรษฐกิจพอเพียงของมาร์ติน วีลเลอร์ ชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงของ มาร์ติน วีลเลอร์ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่เขาเชื่อว่าพื้นฐานของความสุขคือการพึ่งตนเองไม่ดิ้นรนกับกระแสสังคมในปัจจุบัน พึ่งพาตนเอง เป็นชีวิตหลัก ด้วยการเป็นนายของตัวเอง ดูแลตัวเอง และเติมเต็มศักยภาพทางการเกษตรของคุณในปัจจุบัน แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของมาร์ติน วีลเลอร์: เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องของความคิดซึ่งเป็นประเด็นใหญ่ เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่การทำปุ๋ยหมัก เลี้ยงเป็ด เลี้ยงไก่ หรือเกษตรอินทรีย์ แต่เป็นเศรษฐกิจพอเพียง เหล่านี้เป็นเพียงส่วนย่อยของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียงไม่มีเคล็ดลับหรือเทคนิคใดๆ เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของแนวคิดพื้นฐานของคนที่ต้องถามตัวเองว่าพร้อมจะใช้ชีวิตแบบพอเพียงหรือไม่ ชีวิตที่ไม่ยึดติดกับวัตถุนิยม ไม่ยึดติดกับกระแสสังคม ไม่ฟุ่มเฟือย แต่เต็มไปด้วยความสุข ดังนั้น หัวใจสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงในมุมมองของมาร์ติน วีลเลอร์ คือ แนวคิดเรื่องฐานความพอเพียงซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของเศรษฐกิจพอเพียง (Bungnasang, K. & Chayanusasanee Jundon, S. , 2021) การใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาตาม 6 กลยุทธ์ สูงขึ้น และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (4) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (เทพิน เศรษฐบดี, 2565)

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้นจึงให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาคุณภาพคน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาด้านต่างๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ จึงต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติ เพื่อให้มี คุณธรรม และ ความรู้ นำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง มีเหตุผล และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลักความพอประมาณ ในการดำเนินชีวิตได้ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มีการนำหลักการนี้มาใช้ในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จึงมีการจัดทำยุทธศาสตร์ เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อน เพื่อให้

ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรด้านการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติมาบูรณาการในการทำงาน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยรับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีความต่อเนื่องนำสู่วิถีชีวิตของประชาชน สามารถผลักดันให้ประเทศชาติพัฒนาต่อไปอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาต, 2560)

จากกล่าวมาข้างต้น การศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังหลักคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน ฉะนั้นผู้บริหาร และครูต้องมีความเข้าใจในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตต่อไป

แนวคิดเกี่ยวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การเจริญเติบโตขึ้นบนพื้นฐานของสมดุลทางสังคมและการควบคุมตนเอง มันเน้นความสมดุล ความมีเหตุผล และการสร้างความสามารถในตนเอง รวมถึงการใช้ความรู้ การมีสติ และคุณธรรมในการตัดสินใจ การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางสำหรับพฤติกรรมและการใช้ชีวิตของบุคคลทุกชั้นระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับชุมชนและรัฐบาล โดยเฉพาะการพัฒนาและการบริหารจัดการประเทศให้เป็นระบบที่มีความยั่งยืน โดยการใช้ความรู้และการมีสติ เราต้องสร้างพื้นฐานทางจิตใจที่แข็งแรง โดยเฉพาะในบุคลากรราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ให้มีความซื่อสัตย์ ความรู้ความเหมาะสม และจิตสำนึกที่ดี ให้เรามีความอดทน มีสติ มีสติปัญญา และการประมวลความรู้อย่างมีเหตุผล และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวัฒนธรรม สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในระดับโลกอย่างรวดเร็วและแพร่หลายอย่างเหมาะสม ดังนั้น

ความหมายของการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทาน คำจำกัดความของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียงว่าหมายถึง การดำเนินชีวิต การมีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน สามารถเลี้ยงดูคุ้มชูตนเองโดย ให้มีความเหมาะสม เพียงพอกับความต้องการของตนเองได้ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความถึงว่าทุกครอบครัวจะต้องทำการผลิตอาหาร ลักทอเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายด้วยตนเอง แต่หมายถึงในหมู่บ้านจะต้องมีความพอเพียงในระดับหนึ่ง ภายหลังจากที่คำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เริ่มเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยผู้พูด แต่ละคนจะดีความเอาเอง ทำให้ความหมายเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละคนอาจแตกต่างกันมากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราชวินิจฉัยและทรงประกรุณาปรับปรุงแก้ไขบทความเรื่อง “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในทางเศรษฐกิจและสาขาอื่นๆ มาร่วมกันประมวลและกลั่นกรองพระราชดำรัสอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้นำไปเผยแพร่ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2542 โดยมีใจความว่าเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคดิจิทัล ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการทำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้าง พื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มี สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2560: 6-7) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งหลักคิดและแนวทางการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิต โดยเน้นการปฏิบัติตนบนทางสายกลาง เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้และรอดพ้นจากวิกฤติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยคุณลักษณะที่สำคัญของความพอเพียง มี 3 ประการคือ 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะตนเอง ไม่น้อยเกินไป ไม่มาก เกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย จะพบว่าความพอประมาณนั้น นับเป็นแนวปฏิบัติที่มีมายาวนานแล้ว สังเกตได้จากการดำเนินชีวิตของคนไทย พออยู่ พอกิน พึ่งตนเอง ประหยัด เรียบง่ายและได้ประโยชน์สูงสุด 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงและการดำเนินการอย่างพอเพียงนั้นต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจน คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ ถ้วนถี่รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคและคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบรู้จักเลือกนำสิ่งที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึงการไม่ประมาทในการดำเนินชีวิตมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงปรับตัว และรับมือได้อย่างทันท่วงทีโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากความไม่ประมาท ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อมๆ กับความมีเหตุผลและความพอประมาณ

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2562: 80) ได้อธิบายและบรรยายเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็ม ที่ถูกตอกรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็มและลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป วิธีดำเนินการไปสู่เป้าหมาย 4 ด้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การใช้ 3 ห่วง และ 2 เงื่อนไข นั่นคือ 3 ห่วง ได้แก่ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ส่วนอีก 2 เงื่อนไข ได้แก่ เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรมห่วงที่ 1 คือ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี

ต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นห่วงที่ 2 คือ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจ ดำเนินการเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม คิดถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถี่ถ้วน โดยคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำ นั้นๆ อย่างรอบคอบห่วงที่ 3 คือ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการพัฒนา เปลี่ยนแปลง หรือสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังถือวาการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางที่นำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคง และยั่งยืน ทั้งนี้ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางที่คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุมกัน รวมถึงการใชความรูและคุณธรรมในปฏิบัติงานด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาโดยการนำแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการประพฤติปฏิบัติตน มาใชในกระบวนการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางที่ต้องคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน รวมถึงการใชความรูและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และสุจริตดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

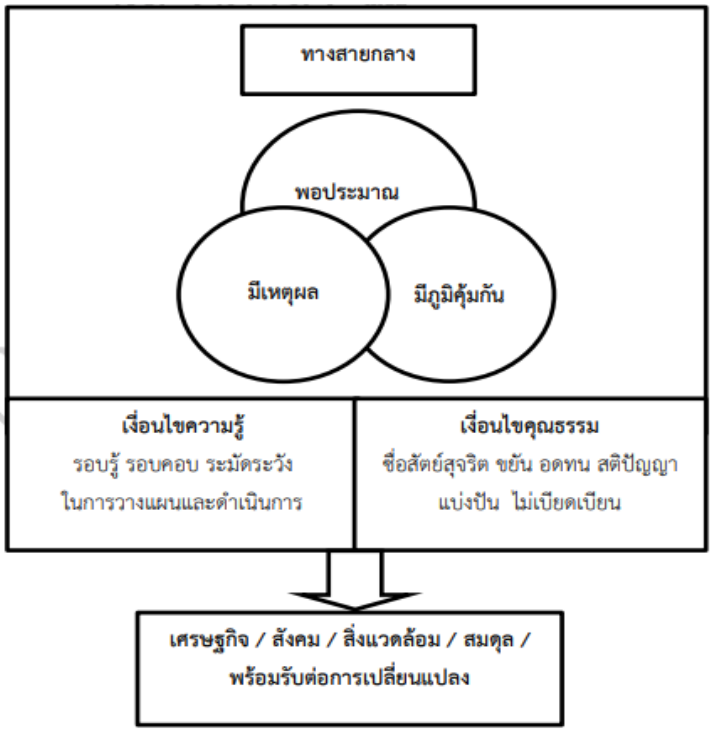
ความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกรอบแนวคิดซึ่งมุ่งให้ทุกคนสามารถพึ่งพาตัวเองได้ รวมถึงการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดความยั่งยืน คำว่า พอเพียง คือ การดำเนินชีวิตแบบทางสายกลางโดยตั้งอยู่บนหลักสำคัญสามประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีประเด็นใจความสำคัญของหลักสามประการสามารถอธิบายได้ กล่าวคือ ความพอประมาณเป็นการดำรงชีวิตให้เหมาะสม ซึ่งควรจะมีความพอประมาณทั้งการหารายได้ และ

พอประมาณในการใช้จ่ายความพอประมาณในการหารายได้ คือ ทำงานหารายได้ด้วยช่องทางสุจริต ทำงานให้เต็มความสามารถ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ส่วนความพอประมาณในการใช้จ่ายหมายถึง การใช้จ่ายให้เหมาะกับฐานะความเป็นอยู่ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายเกินตัว และในขณะเดียวกันก็ใช้จ่ายในการดูแลตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม ไม่อยู่อย่างลำบากและฝืดเคืองจนเกินไป ความมีเหตุผล ไม่ว่าจะเป็นการทำธุรกิจหรือการดำรงชีวิตประจำวันหรือจำเป็นต้องมีการตัดสินใจตลอดเวลา ซึ่งการตัดสินใจที่ดีควรตั้งอยู่บนการไตร่ตรองถึงเหตุปัจจัยรวมทั้งคำนึงถึงผลที่อาจตามมาจากการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ใช่ตัดสินใจตามอารมณ์หรือจากสิ่งที่คนอื่นบอกมาโดยปราศจากการวิเคราะห์การมีภูมิคุ้มกันที่ดี การเตรียมตัวให้พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง ในลักษณะของโลกที่ไม่มีอะไรแน่นอนทั้งสภาพลม ฟ้า อากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำเกษตร การเปลี่ยนแปลงในบริษัทคู่ค้า การเลิกจ้างพนักงานในบริษัทใหญ่หรือแม้แต่ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทั้งในและต่างประเทศที่มีผลต่อต่างๆ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะดำรงอยู่ได้ด้วยการพึ่งพาตนเองและตั้งอยู่ในความไม่ประมาทอยู่เสมอ ด้วยเหตุผลและปัจจัยต่างๆ ตามสถานการณ์ทำให้ต้องคำนึงในหลายภาคส่วนจากการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ทั้งในด้านผลกระทบ การเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้จึงทำให้เกิดความสำคัญ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555 : 3)

องค์ประกอบของแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้น้อมนำหลักการนี้มาใช้ในการขับเคลื่อนและสื่อสารที่กระชับในรูปแบบของหลักการ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ประกอบไปด้วยธรรม 3 ประการ คือความพอประมาณ การมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน รากฐาน 2 เงื่อนไข คือ ความรู้ และคุณธรรม ดังแผนภูมิที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 1)



แผนภูมิที่ 1 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3 ห่วง เปรียบเสมือนธรรมหลักที่เป็นรายการตรวจสอบ คือ 1) ความพอประมาณ คือ การทำอย่างพอดีตามทรัพยากรและความสามารถที่ตนมีอยู่โดยไม่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น เปรียบเสมือนการประเมินตนเอง จะทำให้องค์กรเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจนว่าทรัพยากรและศักยภาพใดที่โดดเด่น และจุดใดที่ควรได้รับการพัฒนาในอนาคต 2) ความมีเหตุผล คือ การเข้าใจหลักความพอประมาณแล้วเกิดการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนด้วยเหตุและผลโดยละเอียด เพื่อให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเสมือนการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ผลกระทบ รวมทั้งการคาดการณ์ในอนาคตเพื่อการวางแผนอย่างรอบคอบ และ 3) มีภูมิคุ้มกัน คือ การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ต่างๆ หรือก็คือความไม่ประมาทนั่นเอง บางครั้งมักมีเหตุการณ์ที่อยู่เหนือการควบคุม จึงควรมีภูมิคุ้มกันเพื่อลดหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

2 เงื่อนไข เปรียบเสมือนรากฐานที่มีไว้เพื่อพยุงส่วนลำตัวซึ่งมีอยู่ 3 ห่วงข้างต้น ดังต่อไปนี้ 1) ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการวางแผนการดำเนินงานอย่างความรอบคอบ จึงควรมีความรู้ที่รอบด้าน และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง (โดยมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งอย่างยั่งยืน 2) คุณธรรม บุคลากรควรยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ตลอดจนเสริมสร้างความสามัคคี ความเพียร และความซื่อสัตย์" (ณัฐสรณ์ เกตุประภากร, 2564)

การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ 5 กลยุทธ์ดังนี้ 1) กลยุทธ์ที่1 การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คือการศึกษา วิเคราะห์วิจัยแนวทางการนำแนวปรัชญานี้ไปจัดการศึกษา ส่งเสริมศักยภาพความเข้มแข็งของวิทยากร แกนนำ ถอดองค์ความรู้การบริหารจัดการสถานศึกษา และจัดทำเครื่องมือ/คู่มือ การบริหารจัดการสถานศึกษา 2) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรและบุคลากร คือ การอบรมพัฒนาองค์ความรู้แก่ ครูอาจารย์ผู้สอน ในสถานศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา และเสริมศักยภาพความเข้มแข็งของผู้ประเมินสถานศึกษาพอเพียง และศูนย์การเรียนรู้ 3) กลยุทธ์ที่ 3 การขยายผลและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย คือ การประเมินสถานศึกษาพอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ส่งเสริมการขยายผลการขับเคลื่อน ส่งเสริมการประเมินรักษาเกณฑ์คุณภาพส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ดังกล่าว ให้มีความเข้มแข็งในการขยายผลเครือข่าย 4) กลยุทธ์ที่ 4 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือ การเผยแพร่การประยุกต์ใช้หลักปรัชญา โดยจัดทำและผลิตสื่อรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้า เชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูล และจัดมหกรรมภาคการศึกษา5) กลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล คือ การติดตามผลการดำเนินงานพัฒนารูปแบบแนวทาง เครื่องมือและคู่มือในการติดตามและประเมินผล การสุ่มตรวจผลการประเมินสถานศึกษาพอเพียง และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนหลักปรัชญของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำแนวคิดและหลักปฏิบัติมาบูรณาการในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา คือ การนำแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ความพอประมาณ การมีเหตุผล และ การมีภูมิคุ้มกัน มาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษา ให้มีความสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการจัดการองค์กร การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารจัดการโรงเรียนนั้น สิ่งแรกคือผู้บริหารจะต้องศรัทธาและเชื่อมั่นในหลักการดังกล่าวว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตทุกสาขาวิชาชีพให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความสมดุลในสังคมได้จากนั้นจึงศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และนำมาสู่การปฏิบัติเพื่อเป็นตัวอย่างและสร้างแกนนำครู นักเรียน โดยปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดหลักความคุ้มค่าและคำนึงผลที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อเห็นว่าหลักนี้ช่วยให้นักเรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงได้นำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ให้ครูเป็นบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดเด็ก และดำเนินงานโครงการในโรงเรียนโดยการขยายผลให้ครูได้เข้าใจในหลักคิด ควบคู่ไปกับ 3 หลักการ คือ หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการมีส่วนร่วม หลักการบูรณาการทั้งระบบและหลักการดำเนินงานตามวงจร PDCA (Plan Do Check Action) กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียนที่ทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบทำร่วมกัน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้จัดให้มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักดังกล่าวและการนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีการใช้ชีวิตแบบพอเพียง ส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าจากสื่อต่างๆ และนำเสนอในที่ประชุมกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน และถ่ายทอดสู่นักเรียนให้รู้จักนำไปประยุกต์ใช้เช่นกันนอกจากนี้ยังจัดให้มีการร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมหลักพอเพียงในโรงเรียน

3. ด้านงบประมาณและการบริหารการเงิน มีการประชุมครูเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะปานกลางเพื่อนำสู่แผนปฏิบัติการประจำปีโดยมีนโยบายให้ใช้หลักความพอเพียงในการวางแผนให้ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องของการตั้งงบประมาณต้องอยู่ในหลักพอประมาณและมีเหตุผลที่อธิบายได้และการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานกำหนดเป็นนโยบายให้ใช้หลัก 1A 3R (Avoid –หลีกเลี่ยงหรืองดใช้ของที่ไม่จำเป็น หรือของที่ใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง Reduce หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้หรือบริโภคของบางอย่างได้เสียทีเดียว พยายามลดการใช้ให้น้อยลง Reuse ใช้ซ้ำพยายามใช้ของที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ที่สุด รวมถึงการ Repair หรือซ่อมแซมของที่ยังใช้ได้อยู่ Recycle แปรรูปนำกลับมาใช้ใหม่นำวัสดุไปผ่านกระบวนการรีไซเคิลกลับมาใช้ใหม่) เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และปลูกฝังนิสัยความประหยัดให้กับนักเรียน จัดให้มีการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการนำสภาพการเงินของโรงเรียนมาร่วมวิเคราะห์ทุกสัปดาห์

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ได้นำหลักดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการโดยมอบหมายงานให้มีความใกล้เคียงกันไม่ให้คนใดคนหนึ่งรับผิดชอบงานมากเกินไป โดยกำหนดชั่วโมงสอนให้ครูทุกคนต่างกันไม่เกิน 3-5 ชั่วโมง มอบหมายงานพิเศษแบ่งเป็น 2 ประเภท คืองานพิเศษบังคับที่ทุกคนต้องรับผิดชอบ ได้แก่ ครูที่ปรึกษา ครูหอพัก ครูเวรประจำวัน ครูที่ปรึกษาอาชีพ เป็นต้น และงานพิเศษตามนโยบายจะมอบหมายตามความสามารถและความถนัดด้านการจัดการเรียนรู้ ประชุมครูเพื่อร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้กำหนดนโยบายให้ครูนำหลักคิดของความพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จึงได้พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจโดยการอบรม ศึกษาดูงาน ค้นคว้าด้วยตนเองตามสื่อต่างๆและลงมือปฏิบัติจริง

ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและการรับรู้ที่เหมาะสมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษาเองในทุกด้านของการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกับหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมดุลและยั่งยืน

สรุป

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อให้คนไทยใช้เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดสมดุลในชีวิต ครอบครัวโรงเรียน ประเทศ ซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผลการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบและคุณธรรม ประกอบกับ การวางแผน การตัดสินใจ และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้หลากหลายโดยเฉพาะนำมาใช้ในแง่ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดการเรียนรู้ของครูที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดกิจกรรมโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระในหลักสูตรตามมาตรฐานการเรียนรู้ และสอดคล้องกับความรู้พื้นฐานในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผสมผสานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยยึดหลักสำคัญ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.

ณัฐสรณ์ เกตุประภากร. (2564). วัฒนธรรมองค์กรยั่งยืนกับเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

เทพิน เศรษฐบดี. (2565).รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาสูความเปนเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบานโปงเปอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(5), 285-302.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562). ความสุขที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: หจก. สามลดา.

พระครูสุธีจริยวัฒน์ และ คณะ . (2564). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. Journal of Roi Kaensarn Academi,6(5). 198-209.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). 50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โฟรเพซ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2560). คู่มือการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียงไปสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Bungnasang, K. ., & Chayanusasanee Jundon, S. (2021). Sufficiency Economy in Martin Wheeler's Perspective. International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews, 1(6), 17–28. https://doi.org/10.14456/jsasr.2021.28.

ทิศทางการสร้างโอกาสทางการศึกษา*

DIRECTION FOR CREATING EDUCATIONAL OPPORTUNITIES

ฤทัยกาญจน์ นาคเส็ง[1], ทนง ทองภูเบศร์[2] และ ละมุล รอดขวัญ[3]

Ruthaikan Nakseng[1], Thanong Thongphubate[2] and Lamun Rodkhwan[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-3]Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: ruthaikan.nak@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเท่าเทียมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน การสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมและมีคุณภาพสูงสุดสำหรับทุกบุคคลเป็นเป้าหมายหลักที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนและชาติพันธุ์ที่ยั่งยืนและยั่งยืน ภายใต้แนวทางของการพัฒนาการศึกษา ต้องจัดทำการแสดงความคิดเห็นโดยสรุปถึงคำสั่งงานและการศึกษา โดยทุกคนในการศึกษาทั้งหลัก ความสัมพันธ์ การเป็นสถานที่เรียนรู้ที่เป็นมิตร และสนับสนุนความแตกต่างระหว่างนักเรียนทุกคน ในการแต่งตั้งทั้งหมดด้วยกันตามความสามารถและความสนใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มความสนใจและสนับสนุนความรู้ในการเรียนรู้ในทุกๆแดนของความคิดของการเรียนรู้สะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนและการพัฒนาการศึกษาในทุกๆการเรียนรู้ที่เป็นมิตรสำหรับทุกคน ในประเทศไทยสามารถประยุกต์ใช้และพัฒนาสถานที่เรียนรู้ที่เป็นมิตรให้กับบุคลากรในการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อที่จะไม่ให้การพัฒนาภาคประชาชนสามารถนำความเสมอภาคระหว่างประชากรและบุคลากรสถานศึกษาเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้เสมอในสถานที่เรียนรู้ที่เป็นมิตรและคุณภาพสูงสุดสามารถทำให้สถานการณ์การพัฒนาการศึกษาในการพัฒนาการศึกษาเท่าเทียมในประเทศไทยสามารถจัดการศึกษาและสามารถพัฒนาการศึกษาเป็นระบบโดยมีการพัฒนาการศึกษาและการศึกษาเท่าเทียมเพื่อพัฒนาการศึกษาในการพัฒนาการศึกษาในการพัฒนาการศึกษาในการพัฒนาการศึกษาในการพัฒนาการศึกษา

---

* Received 25 June 2024; Revised 4 July 2024; Accepted 29 August 2024

คำสำคัญ: โอกาสทางการศึกษา, การศึกษาเท่าเทียม, การพัฒนาการศึกษา

Abstract

Educational equality lies at the heart of Thailand's educational development efforts today. The goal is to create equal and highest quality learning opportunities for all individuals, leading to sustainable community and national development. Within the framework of educational development, policies must be formulated and implemented to ensure inclusivity, relationality, and fostering of friendly learning environments that support the diversity among all students. This necessitates comprehensive strategies tailored to individual abilities and interests. Additionally, enhancing interest and supporting knowledge acquisition in every corner of educational thought reflects a commitment to supporting and advancing education in every friendly learning environment for all. In Thailand, adapting and developing friendly learning environments for education personnel is crucial to ensuring equitable development between the population and school personnel to ensure consistent access to high-quality learning environments. This situation is important for the management of education and the development of education systems, and education development and equal education development in Thailand and the development of education

Keywords: Educational Opportunities, Educational Equality, Educational Development

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญเป็นประตูทางสู่โอกาสและความเท่าเทียมทางสังคม การสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคและเท่าเทียมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสังคมที่ยุติธรรม

และยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังที่มีการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกได้ให้ความสำคัญสำหรับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจึงต้องเน้นที่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัย เป้าหมายระดับโลกเล็งเห็นถึงปัญหาและได้กำหนดเป้าหมายการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกในช่วง 15 ปีข้างหน้า ได้จัดให้มีบริการการศึกษากระจายไปตามพื้นที่ภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) โดยสร้างหลักประกันว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และส่งเสริมสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามเป้าหมาย SDGs ดังกล่าว โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากการศึกษามีเพื่อทุกคนเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ในขณะที่ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนและการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม อย่างไรก็ตาม ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทยยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทและกลุ่มประชากรที่มีรายได้น้อย ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นอกเหนือจากการแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่น ประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอสำหรับกลุ่มคนในแต่ละช่วงวัย เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและปัจจัยการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ระบบความคุ้มครองทางสังคมของไทยในปัจจุบันยังมีช่องว่าง และระดับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ ประเทศไทยพบปัญหาการตกหล่นของการจ่ายเงินอุดหนุน ปัญหาการเข้าถึงการศึกษา อาจส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายของเศรษฐกิจสังคมและการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางมนุษย์ในภาวะแทบทุกข์ของผู้สูงอายุ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นประตูทางสู่โอกาสและความเท่าเทียมทางสังคม การสร้างโอกาสการศึกษาที่เสมอภาคและเท่าเทียมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสังคมที่ยุติธรรมและยั่งยืน ระบบการศึกษา

ต้องเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ การปฏิรูปการศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อทุกคน และสร้างเป้าหมายการศึกษาที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอสำหรับทุกช่วงวัยเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเสริมสร้างประชากรและเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและสภาพการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาของการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

การศึกษาเป็นสิทธิที่เป็นมูลค่าสูงและเป็นที่ยอมรับในระดับสากลตลอดมา ซึ่งมีรากฐานมาจากการประกาศปฏิญญาสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) โดยองค์การสหประชาชาติเมื่อปี พ.ศ. 2491 ซึ่งกล่าวถึงสิทธิในการศึกษาของทุกบุคคล ซึ่งต้องเป็นภาคบังคับที่รัฐต้องจัดให้และเป็นที่ยอมรับที่จะเป็นการทั่วไปและมีคุณภาพ (กระทรวงการต่างประเทศ, 2551) ภายหลังจากนั้น ในประเทศไทย การศึกษาถือเป็นสิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้ทุกบุคคลมีสิทธิในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การแบ่งแยกตามเพศ สภาพเศรษฐกิจ และสังคมจึงเป็นปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนและการกำหนดเป้าหมายจากกรอบ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งกำหนดให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียมสำหรับทุกคน ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืน (สหประชาชาติ, 2562) นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาที่ทันสมัย และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อโลกยุคใหม่ การพัฒนานี้มีเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสในการศึกษาและส่งเสริมการเท่าเทียมทางการศึกษาและการเสริมสร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการศึกษาในประเทศไทยมีการเคลื่อนไหวที่ต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาให้กับทุกบุคคล โดยที่เป้าหมายหลัก คือ การเพิ่มคุณภาพการศึกษาและการเท่าเทียมในการเข้าถึงโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจ หากวิเคราะห์ถึงหลักปรัชญาของ SDGs และการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นธรรม โดยที่เราเห็นได้ชัดเจน

ว่ามีการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและสภาพการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (สหประชาชาติ, 2562)

สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นสิทธิที่มีค่าสูงและได้รับการยอมรับในระดับสากลมาตั้งแต่การประกาศปฏิญญาสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในปี พ.ศ. 2491 โดยองค์การสหประชาชาติ โดยระบุว่าการศึกษาเป็นสิทธิพื้นฐานที่รัฐต้องรับผิดชอบในการจัดให้และมีคุณภาพเพื่อการพัฒนาทั่วไปของสังคม ในประเทศไทย การศึกษาถือเป็นสิทธิพื้นฐานตามตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งกำหนดให้ทุกบุคคลได้รับการศึกษาเป็นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยไม่มีการแบ่งแยกตาม เพศ สภาพเศรษฐกิจ และสังคม เราเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนจากกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกวัยได้รับการพัฒนาที่ทันสมัย มีสมรรถนะต่อโลกยุคใหม่ เพิ่มโอกาสและส่งเสริมความเท่าเทียมในการศึกษา เพื่อสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นธรรม

การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาในประเทศไทย

การเสริมสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาในประเทศไทยเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมุ่งเน้นในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในทุกภาคส่วนของประเทศ โดยเน้นไปที่การสร้างโอกาสเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ โครงการ Anywhere Anytime จัดทำเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) โดยมุ่งเน้นที่การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการแต่ละบุคคล ซึ่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทางไกล (DLIT) เป็นตัวอย่างหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทางไกล โดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็กและชนบท (วิชาน ศรีอาภรณ์ อรัญ ซุยกระเดื่อง และไพศาล วรคำ, 2562) โดยโครงการ DLIT ช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนและครูให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของตนเอง

นอกจากนี้ การมีมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thailand Cyber University) เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านแพลตฟอร์มการศึกษาออนไลน์ (Thai MOOC) ที่สนับสนุนการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิดให้กับประชาชนไทย โดยเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านการพัฒนาทักษะความรู้และการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งมีผลในการเพิ่มช่องทางการศึกษาที่มีมาตรฐานและการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับทุกคนทั้งในพื้นที่เมืองและชนบท โครงการต่างๆ เช่น Anywhere Anytime, DLIT, และ Thailand Cyber University เป็นตัวอย่างการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสะดวกสบายและมีคุณภาพสูงขึ้นสำหรับนักเรียนและครูในระบบการศึกษาของประเทศไทย

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาในประเทศไทยเป็นแนวทางสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทั่วประเทศ โครงการ Anywhere Anytime และ DLIT เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเพิ่มโอกาสเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการศึกษาทางไกล ช่วยเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนและครูที่ทำงานในทุกสถานการณ์ ในท้องถิ่นและชนบท รวมถึงมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thailand Cyber University) สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่าน Thai MOOC เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะในยุคปัจจุบัน ทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสะดวกสบายและมีคุณภาพสูงขึ้นสำหรับนักเรียนและครูในระบบการศึกษาของไทย

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ต้องมีการสนับสนุนและการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานทั้งระดับชาติและท้องถิ่นในประเทศไทย เพื่อให้ทุกคนสามารถมีสิทธิ์และโอกาสในการศึกษาที่เท่า

เทียมกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความต้องการทางการศึกษาสูง เช่น พื้นที่ที่ตกหลุมความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โครงการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างฐานการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณภาพสูงขึ้นในระยะยาว ซึ่งโครงการ I Classroom เป็นตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ โดยการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์สำหรับนักเรียน โครงการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาโดยทำให้นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เท่าเทียมกัน ทำให้การศึกษาเป็นเชิงสร้างสรรค์และไม่จำกัดโดยสถานที่หรือสภาพการเงิน นอกจากนี้ โครงการครูคืนถิ่นและโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่นเป็นตัวอย่างของการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการเป็นพื้นที่ตัวเองและการเสริมสร้างคุณภาพของการศึกษาในพื้นที่ที่ขาดแคลนครู โครงการเหล่านี้ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่รวมถึงการเพิ่มโอกาสให้กับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลให้สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้เท่าเทียมกัน เช่นกัน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบนี้มีผลกระทบที่สำคัญต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการเสริมสร้างชุมชนที่มีการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์และเท่าเทียมทางการศึกษาในทุกๆ พื้นที่ของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2566)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ต้องมีการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานทั้งระดับชาติและท้องถิ่นในประเทศไทย เพื่อให้ทุกคนสามารถมีสิทธิ์และโอกาสในการศึกษาที่เท่าเทียมกัน โครงการ I Classroom เป็นตัวอย่างที่เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน โครงการครูคืนถิ่นและครูรัก(ษ์)ถิ่นช่วยลดปัญหาความขาดแคลนครูในพื้นที่และเพิ่มโอกาสให้กับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบนี้เสริมสร้างฐานการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณภาพสูงขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันในทุก ๆ พื้นที่ของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

จากบทเริ่มต้นทิศทางในการพัฒนาประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านการศึกษาอันเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรไปจนถึงการพัฒนาประเทศชาติ การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้น หนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือ การศึกษา (Education) ซึ่งนอกจากจะทำให้มนุษย์เกิดความรู้และพัฒนาตนได้แล้ว สิ่งนี้ยังสามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศได้อีกด้วย โดยผู้เขียนสรุปสาระสำคัญได้ดังรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การลดความต่างและการเข้าถึงการศึกษา ควรเน้นการกระจายโอกาสให้เด็กทุกคนเข้าถึงการศึกษาอย่าง

ทั่วถึง ไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใดหรือมีฐานะเช่นไร การสนับสนุนทักษะและการพัฒนา ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และทักษะเทคโนโลยี การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียม ควรจัดหาสถานที่และสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีคุณภาพในทุกโรงเรียน รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาทั้งชีวิต ควรมีโครงการและนโยบายที่สนับสนุนให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การลดความต่างและเข้าถึงการศึกษา

การลดความต่างเข้าถึงการศึกษาเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่สถาบันการศึกษาและนักวิชาการในประเทศไทยต้องมองหาวิธีการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาความไม่เสมอภาคในการศึกษายังคงมีอยู่อย่างมากมาย หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาคือ ความต่างการเข้าถึงการศึกษาระหว่างพื้นที่และระดับของรายได้ของครอบครัว (ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และภิญญา อนุพันธ์, 2564) เช่น เยาวชนในพื้นที่ชนบทมักจะไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมได้เท่ากับเยาวชนในเขตเมือง ทั้งนี้เป็นเพราะคุณภาพและระยะทางของโรงเรียนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้อาจทำได้โดยการสนับสนุนนโยบายการศึกษาที่เป็นรูปธรรมและมีเป้าหมายชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะสร้างโอกาสเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ทั้งนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการศึกษาของประเทศ การที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการเรียนการสอนแบบออนไลน์และการเข้าถึงการศึกษาทางไกลเป็นสิ่งที่สำคัญในการลดความต่างนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) นอกจากนี้ ปัญหาการเลื่อมล้ำทางการศึกษายังมีแง่มุมหลากหลายทั้งจากภูมิลำเนา ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว และวัฒนธรรมของครอบครัว เช่น ครอบครัวที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่ดีมักจะสามารถสนับสนุนให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการพัฒนาทักษะและความสามารถของเยาวชน (ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และภิญญา อนุพันธ์, 2564) ในทางปฏิบัติ การลดความต่างเข้าถึงการศึกษาต้องพิจารณาทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการศึกษาในพื้นที่ชนบท การสนับสนุน

การศึกษาทางไกลและออนไลน์ในสถานการณ์ปัจจุบัน การสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาที่เท่าเทียม และการสนับสนุนเศรษฐกิจครอบครัวที่มีปัญหาทางการเงินในการสนับสนุนการศึกษาของเด็ก ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้เท่าเทียมกันในประเทศไทย

สรุปได้ว่า การลดความต่างเข้าถึงการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญที่สถาบันการศึกษาและนักวิชาการในประเทศไทยต้องมุ่งหาวิธีการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาความไม่เสมอภาคในการศึกษายังคงมีอยู่อย่างมาก ความต่างการเข้าถึงการศึกษาระหว่างพื้นที่และระดับรายได้ของครอบครัวเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ เช่น เยาวชนในชนบทมักไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับเขตเมืองได้ การสนับสนุนนโยบายการศึกษาที่เป็นรูปธรรมและมีเป้าหมายชัดเจนจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งเน้นให้มีโอกาสเท่าเทียมในการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ส่งผลต่อการลดความต่างนี้ในสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการศึกษาของประเทศ การพัฒนานโยบายการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนการสอนออนไลน์และการเข้าถึงการศึกษาทางไกลเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหานี้

การสนับสนุนทักษะและการพัฒนา

การพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนที่มีความแตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสและเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนทุกคนในการเข้าสู่สังคมและตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ทักษะทางชีวิตและทักษะทางอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณค่าและสมรรถนะของบุคคลในการทำงานและชีวิตประจำวัน ซึ่งตลาดแรงงานที่มีความหลากหลายกำลังเพิ่มขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่เข้ากันได้กับความต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) การศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางชีวิตและทักษะทางอาชีพนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นักเรียนมีการเตรียมความพร้อมที่เพียงพอในการเข้าสู่สังคมและชีวิตอาชีพ เพื่อให้การสนับสนุนทักษะและพัฒนาในโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของครูผู้สอนและบุคลากร

ทางการศึกษา โดยการปฏิบัติงานให้ตรงตามกฎระเบียบและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถปรับตัวตามความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์การศึกษาได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการการศึกษาที่เหมาะสมจึงเป็นก้าวสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษาในประเทศไทยได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา โรงเรียนควรเน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาการและอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทักษะทางชีวิตและอาชีพช่วยเพิ่มคุณค่าและสมรรถนะในการทำงานและชีวิตประจำวัน ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์การศึกษาได้อย่างเหมาะสม การเตรียมความพร้อมนี้จะช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย

การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียม

การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมเป็นหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นเท่าเทียมและมีคุณภาพสูงให้กับนักเรียนในปัจจุบัน สถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมไม่เพียงแค่เน้นการจัดห้องเรียนที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม แต่ยังเน้นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เปิดกว้างและรองรับความแตกต่างของนักเรียนทุกคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาเน้นไปที่การเรียนรู้ที่มีความหมายและส่งเสริมพัฒนาการตนเองของนักเรียนให้เติบโตไปด้วยความสามารถและความสนใจที่แตกต่างกัน ห้องเรียนเสมอภาค (Equitable Classroom) ถือเป็นแนวคิดที่สามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและให้เป็นสิ่งที่นักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ (สราวุธ ชัยยอง, 2565) ในการสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมนี้ สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาคือการจัดการศึกษาในรูปแบบของสถานศึกษาแบบเรียนรวม ซึ่งเป็นการเน้นการศึกษาที่มุ่งเน้นทั้งด้านการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนที่มีความเป็นไปได้ทุกคน นโยบายการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมนี้มุ่งเน้นการเลือกนักเรียนเข้าเรียนอย่างเท่าเทียมและยืดหยุ่น ลดความแตกต่างทางภูมิหลังและประสบการณ์ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม

กับต้องการของนักเรียนในปัจจุบันและอนาคต สรุปได้ว่า การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมเป็นกระบวนการที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนให้สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นเท่าเทียมได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการนำแนวคิดและกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดความก้าวหน้าและเป็นไปอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สรุปได้ว่า การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมเป็นหัวข้อสำคัญในการพัฒนาการศึกษาที่มีเท่าเทียมและมีคุณภาพสูงให้กับนักเรียนในปัจจุบัน นอกจากการจัดห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ยังเน้นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เปิดกว้างและรองรับความแตกต่างของนักเรียนทุกคน ห้องเรียนเสมอภาค (Equitable Classroom) เป็นแนวคิดที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ การศึกษาเน้นไปที่การเรียนรู้ที่มีความหมายและส่งเสริมพัฒนาการตนเองของนักเรียนให้เติบโตไปด้วยความสามารถและความสนใจที่แตกต่างกัน นโยบายการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมมุ่งเน้นการเลือกนักเรียนเข้าเรียนอย่างเท่าเทียมและยืดหยุ่น ลดความแตกต่างทางภูมิหลังและประสบการณ์ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับต้องการของนักเรียนในปัจจุบันและอนาคต การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมเป็นกระบวนการที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดความก้าวหน้าและเป็นไปอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

การส่งเสริมการศึกษาทั้งชีวิต

การส่งเสริมการศึกษาทั้งชีวิตมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและความเสมอภาคในประเทศไทยในยุคปัจจุบัน การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะไม่ควรจำกัดเพียงในระหว่างช่วงเวลาของการเรียนหรือในโรงเรียนเท่านั้น แต่ควรเกิดขึ้นตลอดชีวิตผ่านการสนับสนุนและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกช่วงชีวิต ซึ่งการพัฒนาการศึกษาทั้งชีวิตนี้เกี่ยวข้องกับการปรับตัวตนของประชาชนในตอนท้ายของการศึกษาเริ่มต้นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนา

ทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวตนและอยู่ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการศึกษาทั้งชีวิตมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและความเสมอภาคในประเทศไทยในยุคปัจจุบัน การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะไม่ควรจำกัดเพียงในระหว่างช่วงเวลาของการเรียนหรือในโรงเรียนเท่านั้น แต่ควรเกิดขึ้นตลอดชีวิตผ่านการสนับสนุนและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกช่วงชีวิต การพัฒนาการศึกษาทั้งชีวิตนี้เป็นการปรับตัวตนของประชาชนในตอนท้ายของการศึกษาเริ่มต้นเพื่อตอบสนองถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับตัวตนและอยู่ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้อย่างเหมาะสมในประเทศไทย

สรุป

การสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน โดยการส่งเสริมการศึกษาทั้งชีวิตเป็นกลไกที่สำคัญในการทำให้ประชาชนได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การสร้างสถานที่เรียนรู้ที่เท่าเทียมและเป็นมิตรต่อการเรียนรู้ของทุกบุคคลจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่ต้องการให้ครูและผู้บริหารทุกคนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและจัดการการศึกษาที่เป็นมิตรและเท่าเทียมให้แก่นักเรียนทุกคน โดยการวิเคราะห์และการวางแผนเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึงต้องถือเป็นแนวทางสำคัญ ที่จะนำสังคมไทยไปสู่การเป็นสังคมของความรู้และสิทธิที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ นอกจากนี้ การวิเคราะห์แนวทางการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลายประการ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ที่เป็นมิตร การพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารในการสนับสนุนและนำ

ทางการศึกษาเท่าเทียม และการสร้างการเรียนรู้ที่ให้โอกาสแก่ทุกคนได้เติบโตและพัฒนาตนเองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการต่างประเทศ. (2551). ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) . กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2567 จาก https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf

กระทรวงศึกษาธิการ . (2567). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2567 จาก https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/นโยบายและจุดเน้น_2567.pdf

ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และภิญญา อนุพันธ์. (2564). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

วิชาน ศรีอาภรณ์ อรัญ ซุยกระเดื่อง และไพศาล วรคำ. (2562). รูปแบบการประเมินการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 18(1), 267 – 279.

สราวุธ ชัยยอง. (2565). “ห้องเรียนเสมอภาค” แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้หลังห้อง “ Equitable Classroom” The concept of learning Management that Leaves No On Behind the Classroom ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 6(3), 14-28.

สหประชาชาติ. (2562). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย : การศึกษาที่มีคุณภาพ. เรียกใช้เมื่อ 30 พฤษภาคม 2567 จาก https://thailand.un.org/th/sdgs/4

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตาม

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน: โครงการ I Classroom. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2567 จาก https://d-room.obec.go.th/i-classroom/

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2566). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาในประเทศไทย: โครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). การศึกษาเท่าเทียมที่มีคุณภาพสูง: การพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานวิจัยความทั่วถึงและเท่าเทียมของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานสภาพศึกษาพบประเด็นสำคัญ: การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2565). การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัติกรรมแห่งชาติ. (2565). การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการผลิตโฉมฉับพลันและวิกฤตการณ์โลก. กรุงเทพมหานคร: พริ้นท์เอเบิ้ล.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559 – 2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม 2566–2570. สำนักนายกรัฐมนตรี. เรียกใช้เมื่อ 24 กันยายน 2566. https://www.nesdc.go.th.

กระบวนการเรียนรู้ด้านดนตรีของนักดนตรีอาชีพ*

THE MUSIC LEARNING PROCESS OF PROFESSIONAL MUSICIANS

ทวิช กุลวงษ์[1] และ ดุษณี ผาสุกดี[2]

Tawit Kullawong[1] and Dusanee Phasukdee[2]

[1-2]สาขาดนตรีศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

[1-2]Music Education field Faculty of Humanities and Social Sciences, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Tavich0823@gmal.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรีของนักดนตรีอาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากนักดนตรีจำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า นักดนตรีเรียนรู้ด้านดนตรีแบบนอกระบบส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นหลัก โดยศึกษาจากสื่อสังคมออนไลน์ หนังสือ วิดีโอหรือวีซีดีเพลงการแสดงดนตรี นอกจากนี้ยังเรียนรู้จากผู้อื่นที่สนใจด้านดนตรีหรือนักดนตรีอาชีพ อาชีพนักดนตรีเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของนักดนตรีที่สามารถยึดเป็นอาชีพเลี้ยงตัวและครอบครัวได้ จากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจเพื่อเข้าสู่อาชีพนี้ นอกจากนี้ประสบการณ์การปรับตัวและพัฒนาตนเองจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้สามารถดำรงอาชีพการเป็นนักดนตรีในผับให้มั่นคงต่อไป

ที่ผ่านมาการศึกษาทางด้านดนตรีมักเกี่ยวกับกระบวนการศึกษาด้านดนตรีพื้นบ้านเป็นส่วนใหญ่แต่การศึกษาอาชีพนักดนตรีที่เรียนรู้ด้วยตัวเองแบบนอกระบบจนสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวได้นั้นยังมีการศึกษาน้อยมาก ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการเรียนรู้ด้านดนตรีของนักดนตรีอาชีพ เพราะเป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทนสูงเมื่อเทียบกับชั่วโมงในการทำงาน และในขณะเดียวกันผู้ที่ประกอบอาชีพนี้เป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยการสร้างสุนทรียภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยใช้ศิลปะทางด้านดนตรีเป็นสื่อ ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ทักษะด้านดนตรีนอกระบบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับเยาวชน หรือผู้ที่

* Received 13 June 2024; Revised 1 August 2024; Accepted 24 August 2024

สนใจดนตรีได้ใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ทักษะด้านดนตรีอีกช่องทางหนึ่ง และสำหรับผู้ที่สนใจในการประกอบอาชีพนักดนตรี

สรุปผลการศึกษาการเรียนรู้วิชาการทางด้านดนตรีของนักดนตรีอาชีพ พบว่า นักดนตรีจะไม่นิยมเรียนด้านวิชาการดนตรี เนื่องจากการเรียนวิชาทฤษฎีดนตรีสากลเรียนรู้ได้ยาก ต้องมีครูผู้เชี่ยวชาญและมีเวลาในการเรียนถึงจะสามารถทำความเข้าใจได้ และเป็นวิชาที่มีสูตรการคิดคำนวณและการเล่นดนตรีอาชีพนักดนตรีคิดว่าไม่จำเป็นต้องใช้โน้ตเพลง เพราะเน้นการแกะเพลงมากกว่า ดังนั้นนักดนตรีอาชีพจึงสนใจการเรียนรู้ด้านทักษะทางด้านดนตรีมากกว่า โดยนักดนตรีในอาชีพมีการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรี 3 วิธีด้วยกัน คือการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรีเพิ่มเติม

คำสำคัญ นักดนตรีอาชีพ, ผับ

Abstract

This academic article The objective is to study the process of learning musical skills of professional musicians. By collecting data from 15 musicians, the results found that Musicians learn music outside of the system, and it is mostly self-taught. By studying social media, books, videos or VCDs of music performances. Also learn from others who are interested in music or professional musicians. A music career is another option for musicians that can be used as a career to support themselves and their families.

A professional musician in the pub is an option for a musician and a family to earn a living. This study provides some useful guidelines for anybody interested in entering this occupation, and they can apply the adjustment and self-development experience from this study to sustainably keep on the job status as a musician in the pub.

In the past, music education was mostly about the process of studying folk music, but there was very little study of the career of a musician who learned on his own outside the system and was able to earn a living. The

researcher is therefore interested in studying the music learning process of professional musicians. Because it is a career that has high compensation compared to the hours worked. And at the same time, people who engage in this profession are those who make others happy by creating mental and emotional aesthetics. Using the art of music as a medium The results of the study will reveal the process of learning music skills outside the system. which will be beneficial for youth Or those who are interested in music can use it as another way to learn music skills. and for those interested in pursuing a career as a musician.

The conclusion of the study of music education of professional musicians found that musicians do not like to study music education because learning international music theory is difficult. It requires an expert teacher and time to study in order to understand it. It is a subject that has calculation formulas and playing music. Professional musicians think that it is not necessary to use music notes because it focuses more on decoding music. Therefore, professional musicians are more interested in learning music skills. Professional musicians learn music skills in 3 ways: learning by themselves, learning from others, and learning from additional music education institutions.

Keywords: Professional Musician, Pub

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเรียนรู้ของมนุษย์มากมายและมหัศจรรย์เป็นอย่างมาก สามารถใช้ความรู้นั้นเพื่อการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมของตนได้เพื่อการอยู่รอด มนุษย์มีวิวัฒนาการของการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้เพื่อที่จะมีชีวิตรอดตามสัญญาณของสิ่งมีชีวิตไปสู่การทำมาหากินยังชีพ จนพัฒนาขึ้นเป็นวิถีชีวิตของชนเผ่า จนเริ่มมีการทำให้การเรียนรู้มีรูปแบบขึ้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ ค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ในสังคมไทยนับแต่บรรพกาล การเรียนรู้เริ่มจากบ้านจากครอบครัว เรียนรู้ที่จะทำมาหากิน เรียนรู้ที่จะอยู่รอด จนวิวัฒนาการไปสู่การเรียนรู้ในวัด ในวัง และในสกุลช่างต่างๆ จนเมื่อก้าว

เข้าสู่การพัฒนาประเทศเข้าสู่ความเป็นสากล จึงเริ่มมีโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์, 2552)

การเรียนรู้แบบนอกระบบที่ไม่เป็นทางการเป็นการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ไม่ชัดเจนตายตัว ใช้วิธีเรียนรู้จากการเลียนแบบ การทำงาน การเล่น การสนทนา หรือการเข้าไปสัมผัสกับเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ตามสถานการณ์ ไม่อาจคาดหมาย กะการล่วงหน้าได้ การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาตามอัธยาศัย เพราะเหตุว่าการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการจัดสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกื้อหนุน ทั้งสื่อ แหล่งความรู้ บุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เรียนตามความสนใจ ความพร้อม และโอกาส (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์, 2552)

อาชีพนักดนตรี ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องสร้างสรรค์ผลงานเพลงและการแสดงเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ชม ผู้ฟัง การประกอบอาชีพนี้มีนักดนตรีส่วนหนึ่งที่ใช้การเรียนรู้แบบนอกระบบ สังคมไทยในอดีตมีธรรมเนียมปฏิบัติที่ว่ามีบางยุคการเล่นดนตรีเป็นหน้าที่ของพวกบ่าวไพร่ เพราะนักดนตรีในอดีตต้องทำหน้าที่แสดง เพื่อบำรุงบำเรอให้เจ้านายมีความสุข ดนตรีในสมัยก่อนไม่ได้เป็นอาชีพเพราะเจ้านายเป็นผู้อุปถัมภ์ค้ำชูชุบเลี้ยง แต่เมื่อต่อมาหมดยุคข้าทาส เจ้านายไม่ได้ชุบเลี้ยงนักดนตรีอีกต่อไป นักดนตรีก็ต้องออกมาแสดงเพื่อเลี้ยงปากท้องของตัวเองจึงเกิดเป็นอาชีพนักดนตรีขึ้นมา ซึ่งอาชีพนักดนตรีในยุคสมัยหนึ่งถูกมองว่าเป็นอาชีพเต้นกินรำกิน ยกเว้นเป็นนักดนตรีของเจ้านาย หรือรับราชการจะเล่นดนตรีในวงของเจ้านายโดยได้รับค่าตอบแทน ทำให้พ่อแม่ผู้ปกครองมักไม่ค่อยสนับสนุนให้ลูกทำอาชีพนี้ (สุกรี เจริญสุข, 2544: 8) การเรียนดนตรีเพื่อประกอบเป็นอาชีพจึงไม่ได้รับความนิยม การเรียนการสอนดนตรีเพิ่งได้รับความนิยมในปัจจุบันช่วงที่มีการสอนในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้เปิดการเรียนการสอน ซึ่งโครงสร้างของหลักสูตรจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมุ่งผลิตบัณฑิตที่จบมาเป็นครูสอนมากกว่าเป็นนักดนตรี เช่น หลักสูตรดนตรีฉบับล่าสุดของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีหลักการสำคัญ คือ มุ่งสร้างครูดนตรี มิใช่นักดนตรี (ณรุทธ์ สุทธจิตต์, 2544)

อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่สนใจเรียนรู้ด้านดนตรีแต่ไม่ได้รับโอกาส ทำให้ต้องหาประสบการณ์ ความรู้ และทักษะด้านดนตรีด้วยตนเองในรูปแบบต่างๆ แบบนอกระบบจนถึงขั้นนำมาประกอบเป็นอาชีพหาเลี้ยงชีพ เช่น อ๊ด ฟุตปาธ [1]ที่จบโรงเรียนช่างศิลป์ ไม่ได้

เรียนจบสถาบันวิชาชีพทางดนตรีโดยตรง ก็ใช้วิธีการเรียนรู้นอกระบบจนสามารถแต่งเพลงเอง ฝึกหัดเล่นดนตรีด้วยตัวเอง ทำให้ต่อมารับงานแสดงดนตรีเป็นอาชีพประจำเลี้ยงครอบครัว (สุกรี เจริญสุข, 2544) หรือแม้กระทั่งกระบวนการสืบสานดนตรีโปงลางในจังหวัดกาฬสินธุ์ก็มีการถ่ายทอดดนตรีกันทางเครือญาติจากครอบครัวหรือเพื่อนบ้านที่เป็น ปู่ ตา พ่อ ลุง อา และมีการสืบต่อกันมาสู่รุ่นลูกและรุ่นหลานและไปจนสู่เพื่อน มีวิธีการเรียนรู้ด้วยวิธีการจำ ปากต่อปาก (มุขปาฐะ) ในการจำทำนอง นอกจากนี้ผู้ฝึกรุ่นแรกๆ ยังใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง แอบดู แอบฟัง แล้วจำมาปฏิบัติ โดยการลองผิดลองถูก เป็นต้น (บัวรอง พลศักดิ์, 2542: 82-88) เห็นได้ว่าการเป็นนักดนตรีอาชีพนั้นไม่จำเป็นต้องเรียนเฉพาะในระบบเพียงอย่างเดียว แต่การศึกษาที่เกิดจากการเรียนรู้นอกระบบ เรียนรู้ตามอัธยาศัย หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับและจากคนรอบข้างจนเกิดความชำนาญก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ไปสู่การเป็นนักดนตรีอาชีพได้

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรีแบบนอกระบบของนักดนตรีอาชีพ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการเล่นดนตรี

จากการศึกษาพบว่า นักดนตรีทุกคนต้องการเป็นจุดเด่นหรือจุดสนใจในการอยากเล่นและอยากเป็นนักดนตรีที่แตกต่างกันออกไปโดยขึ้นอยู่กับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่เผชิญ ซึ่งนักดนตรีเหล่านี้มีความต้องการเป็นจุดเด่นหรือจุดสนใจมากกว่าหนึ่งอย่าง สรุปดังต่อไปนี้

1. ต้องการเป็นจุดเด่นหรือจุดสนใจ

จากการศึกษาพบว่า นักดนตรีเกือบครึ่งหนึ่งเล่นดนตรีเพราะอยากเป็นจุดสนใจของผู้อื่น โดยเฉพาะเพศตรงข้าม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลใช้คำว่า “เล่นแล้วเท่ห์” เวลาเล่นดนตรีจะทำให้ดูดีและโดดเด่น ความรู้สึกดังกล่าวเริ่มต้นเกิดขึ้นในช่วงที่เรียนระดับมัธยม ซึ่งความคิดที่ว่าการเล่นดนตรีแล้วเท่ห์นั้น คือ การใช้ความสามารถทางดนตรีมาเป็นจุดเด่นของตัวเอง ผู้หญิงส่วนมากเวลาเห็นคนเล่นดนตรีจะชื่นชอบ เนื่องมาจากได้เล่นบทเพลงตามสมัยนิยม การเล่นดนตรีในระดับมัธยมใครที่เล่นดนตรีได้จะเป็นคนที่โดดเด่น เป็นที่ชื่นชอบของกลุ่มนักเรียนในโรงเรียนนั้นๆ วงดนตรีวงหนึ่งที่เล่นในผับ มีสมาชิกนักดนตรีในวงอยู่ต่างจังหวัด และนักดนตรีทุกคนใน

วงไม่มีใครจบวิชาชีพทางด้านดนตรี ได้แรงบันดาลใจในการเล่นดนตรีมาจากการเห็นรุ่นพี่ที่โรงเรียนเล่นดนตรี แล้วรู้สึกว่าเท่ห์ มีสาวๆนิยมชื่นชม จึงอยากเล่นดนตรีให้ได้เหมือนกับรุ่นพี่ที่โรงเรียนเป็นการแสดงความสามารถเพื่อสร้างจุดสนใจให้แก่เพศตรงกันข้าม จากการศึกษาพบว่า ภูมิลำเนา ที่อยู่อาศัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการที่นักดนตรีพบเจอแรงบันดาลใจจากการต้องการเป็นจุดเด่นหรือจุดสนใจของเพศตรงข้าม เพื่อที่จะได้มีความเท่ห์และเล่นเพื่ออวดสาว เนื่องจากต่างจังหวัดมีการเรียนการสอนเสริมพิเศษด้านดนตรีน้อย การเรียนการสอนทางดนตรีทางสื่ออิเล็กทรอนิคก็เข้าถึงยากกว่าในเมือง การสรรหาอุปกรณ์ดนตรีที่มีขีดจำกัดเนื่องจากปัจจัยด้านการเงิน ทำให้ผู้ที่สนใจในการเล่นดนตรีมีน้อยกว่าคนที่อยู่ในตัวเมือง เพราะฉะนั้นแสดงว่าบุคคลนั้นเป็นคนที่ขวนขวาย ไฝ่รู้ ทั้งๆที่ภูมิลำเนาในต่างจังหวัดมีอุปกรณ์ดนตรี สื่อการเรียนรู้ และการเรียนเสริมทางด้านดนตรีที่น้อย หรือด้วยงบประมาณที่ไม่มีเพียงพอกับการเรียนเสริมทางด้านดนตรีนอกเวลาเรียนปกติมีราคาสูงสำหรับคนต่างจังหวัดแต่ก็สามารถหาสิ่งเรียนรู้และปฏิบัติออกมาให้เห็นได้ จึงเป็นคนที่ได้รับความชื่นชม และยกย่องจากผู้อื่น เพราะฉะนั้นเมื่อมีความโดเด่นเพศตรงข้ามก็เกิดความสนใจ

2. เลียนแบบนักดนตรี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มนักดนตรีในลักษณะนี้มีประมาณหนึ่งในสี่ กล่าวคือ การได้เห็นศิลปินหรือเห็นนักดนตรีเก่งรุ่นพี่ที่เล่นดนตรีมาก่อนที่ตนชื่นชอบคลั่งไคล้แล้วอยากกลับมาทำเลียนแบบ แรงบันดาลใจนี้เป็นแรงบันดาลใจที่รองลงมาจากการเล่นดนตรีเพราะความเท่ห์อยากอวดสาวๆ จากการศึกษาพบว่า ระดับของผลงานทางด้านดนตรีที่เป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถทำให้บุคคลที่มีแรงบันดาลใจเดียวกัน และความฝันที่อยากเป็นนักดนตรีเหมือนกันเกิดความเคารพนับถือและให้การยอมรับบุคคลต้นแบบนั้นๆ ซึ่งจะนำไปสู่การลอกเลียนแบบตามมา จากการศึกษานักดนตรีที่เรียนรู้การแสดงดนตรีจากการเลียนแบบผู้อื่น พบว่า คนที่สอนดนตรี ทุกคนส่วนมากจะมีอายุมากกว่าผู้เรียน เช่น เรียนกับเพื่อนรุ่นพี่ เรียนกับพี่ข้างบ้าน หรือเรียนพิเศษกับครูที่จ้างมาสอนเสริมดนตรี เป็นต้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า นักดนตรีทุกคนต้องมีแรงบันดาลใจมาก่อนถึงจะมีกำลังใจและสามารถเล่นดนตรีได้ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจขึ้นนั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานศึกษาระดับก่อนปริญญาตรี ทำให้ผู้ที่เล่นดนตรีได้ในโรงเรียนที่ไม่ใช่ตัวเมืองมีความโดดเด่นมากกว่าบุคคลอื่น เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีจำนวนน้อยเนื่องจากไม่มีสิ่งสนับสนุนมากนักทั้ง

เรื่องเงินซื้อเครื่องดนตรี เงินเรียนดนตรีพิเศษ หรือสื่อการสอนดนตรีทางอินเตอร์เน็ท ทำให้คนกลุ่มนี้ต้องไฝ่หาศึกษาความรู้ด้วยตนเอง จึงได้รับคำชื่นชมจากครู ผู้ปกครอง และเพื่อนนักเรียนด้วยกัน จากนั้นเป็นระดับของผลงานทางด้านดนตรีที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบการเล่นดนตรีซึ่งกันและกันเกิดขึ้น เมื่อนักดนตรีท่านใดเป็นที่ยอมรับของสังคมก็จะทำให้นักดนตรีรุ่นน้องทำตามนั่นเอง ปัจจัยด้านภูมิลำเนา ที่อยู่อาศัยที่ต่างกันทำให้ได้รับการปลูกฝังและมีประสบการณ์ในการรับฟังแนวเพลงที่ต่างกัน เมื่อถึงเวลาที่ได้เป็นนักดนตรีก็จะเข้าใจถึงวิธีการเล่นดนตรีที่เป็นที่ชื่นชอบของผู้ฟัง และปัจจัยสุดท้ายที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ คือ การสนับสนุนด้านต่างๆจากครอบครัว เช่น สนับสนุนด้านอุปกรณ์ดนตรี การส่งเสริมและสรรหาความรู้เกี่ยวกับดนตรี และสนับสนุนด้านกำลังใจในการอยากเป็นนักดนตรีอย่างสมบูรณ์

กระบวนการเรียนรู้ทางด้านดนตรี

จากการศึกษาพบว่า นักดนตรีมีวิธีการเรียนรู้และการปฏิบัติทักษะด้านดนตรีที่แตกต่างกันออกไป โดยได้อธิบายการเรียนรู้ออกเป็น 2 ปะเภท คือ การเรียนรู้ด้านวิชาการทางด้านดนตรี และการเรียนรู้ด้านทักษะทางด้านดนตรี ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาเขียนสรุปดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ด้านวิชาการทางด้านดนตรี

จากการศึกษานักดนตรีในผับกลุ่มนี้มีการเรียนรู้ด้านวิชาการทางด้านดนตรีที่น้อยมาก ส่วนใหญ่จะเน้นไปทางการปฏิบัติทักษะการเล่นดนตรีมากกว่า แต่ก็ยังมีผู้ที่สนใจในการเรียนรู้ทางด้านวิชาการดนตรีอยู่แค่ประมาณ 1 ส่วน 10 ของผู้ให้ข้อมูลของกลุ่มนักดนตรีในผับโดยนักดนตรีในผับมีการเรียนรู้ด้านวิชาการทางด้านดนตรีอยู่ 2 วิธี คือการเรียนด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งผู้ศึกษาได้เขียนอธิบายการเรียนรู้ดังกล่าวได้ ดังนี้

1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

เป็นการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลหรือสื่อการเรียนรู้ทางดนตรีด้านต่างๆ เช่น เรียนทฤษฎีจากอินเตอร์เน็ท ในเว็บไซต์ กูเกิล (Google) และเรียนรู้จากหนังสือการสอนทฤษฎีดนตรี การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะต้องหาซื้อหนังสือเกี่ยวกับทฤษฎีดนตรีจากร้านหนังสือทั่วไป บางครั้งอาจฝากเพื่อนที่เข้าไปในตัวเมืองซื้อมาให้ เช่น หนังสือทฤษฎีดนตรีสากล หนังสือแก่นดนตรีสากล ของอาจารย์ณัชชา พันธุ์เจริญ ในการเรียนวิชาการด้านดนตรีนักดนตรีคนหนึ่งที่

เล่นในตำแหน่งกีตาร์เบส กล่าวว่า ในการเรียนวิชาการด้านดนตรีในหนังสือที่ซื้อมาส่วนมากจะเรียนเกี่ยวกับตัวโน้ตสากล บรรทัดห้าเส้น กุญแจฟา เนื่องจากกีตาร์เบสต้องใช้กุญแจฟาในการเล่น ส่วนเรื่องอื่นๆดูจากในหนังสือแล้วไม่ค่อยเข้าใจ อย่างเช่น เรื่อง อัตราส่วน ตรัยแอทคอร์ด ขั้นคู่เสียง เป็นต้น ต่อมาหลังจากเล่นดนตรีในผับอย่างสม่ำเสมอจึงไม่จำเป็นต้องใช้โน้ตในการเล่น เพราะการเล่นดนตรีในผับเน้นวิธีการแกะเพลงมากกว่า ระยะหลังจึงไม่ค่อยสนใจที่จะเรียนเรื่องทฤษฎีดนตรีมากนัก

1.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น

การเรียนรู้ในลักษณะนี้ส่วนมากเรียนรู้โดยครอบครัวมีพื้นฐานด้านการเล่นดนตรีมาก่อน อาจจะเคยเป็นครูสอนวิชาดนตรี หรือเคยเป็นนักดนตรีอาชีพ ในการเรียนรู้จากครอบครัวนี้ในทางปฏิบัติผู้สอนจากเน้นในเรื่องปฏิบัติทักษะการเล่นดนตรีเป็นมากกว่า เนื่องจากเน้นให้ผู้เรียนสามารถเล่นดนตรีเป็นได้เร็วที่สุด นักดนตรีคนหนึ่งที่มีพ่อเป็นนักดนตรีมาก่อนกล่าวว่าในเรื่องวิชาการทางด้านดนตรีพ่อซึ่งเป็นนักดนตรีที่เล่นตามงานวัดมาก่อนจะสอนในเรื่องของประวัตินักดนตรีและวงดนตรีที่พ่อเคยผ่านเรื่องราวประสบการณ์ของวงนั้นมา แล้วนำมาเล่าให้ฟังถึงความเป็นมาถึง แนวเพลงที่เล่น ความโด่งดังและการตอบรับของผู้ฟังกับนักร้องหรือวงดังกล่าว ทำให้เวลาได้ฟังเรื่องราวดังกล่าวทำให้เกิดความศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการอยากเล่นดนตรีเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังสอนในเรื่องการฟังเพลงแนวต่างๆ โดยใช้วิธีการเปิดเพลงให้ฟังแล้วอธิบายว่า เพลงนี้เป็นเพลงแนวไหน เช่น แนวร็อค (Rock) แนวคันทรี่ (Country) คลาสสิก (Classical) เป็นต้น โดยในการอธิบายถึงแนวเพลง ไม่เจาะลึกถึงลักษณะของตัวโน้ตที่ใช้ เพราะพ่อก็ไม่มีความรู้เรื่องนี้แต่จะอธิบายแบบกว้างๆ เช่น แนวเพลงร็อค จะเป็นแนวเพลงที่สนุกสนาน ตื่นเต้น เน้นใช้เสียงกีตาร์แบบเสียงแตก (Power Cord) ในส่วนช่วงที่เป็นดนตรีจะมีการโซโล่โดยใช้กีตาร์เป็นหลัก และบางเพลงก็เป็นการโซโล่กีตาร์ที่เร็ว แนวคันทรี่ จะเป็นแนวเพลงที่ฟังสบายๆไม่หนักมาก เป็นเพลงที่ฟังอย่างเพลิดเพลิน เน้นเสียงกีตาร์โปร่งและกีตาร์ไฟฟ้าโดยใช้เสียงคลีน (Clean) เป็นหลัก และมีคีย์บอร์ดผสมผสานโดยใช้เสียงออร์แกน (Organ) โซโล่บ้างเล็กน้อย และแนวเพลงคลาสสิก เป็นแนวเพลงที่เน้นในลักษณะบทเพลงบรรเลงเป็นหลัก เป็นบทเพลงที่มีทั้งแบบฟังสบายๆและตื่นเต้น เน้นเครื่องดนตรีประเภทเปียโน และกีตาร์คลาสสิก เป็นหลัก

จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้วิชาการทางด้านดนตรีของนักดนตรีในผับไม่ค่อยอยากเรียนรู้มากนัก เนื่องจากการเรียนวิชาทฤษฎีดนตรีสากลจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีผู้ซึ่ง

อธิบายเนื้อหา ให้เกิดความเข้าใจ เพราะทฤษฎีดนตรีสากลเป็นวิชาที่มีสูตรการคิดคำนวณ และยกตัวอย่างประกอบการเรียนการสอนจึงจะสามารถเข้าใจได้ดี แต่สิ่งที่สามารถเรียนรู้ด้านวิชาการด้านดนตรีได้จะเป็นในเรื่องประวัติความเป็นมา แนวเพลงต่างๆ เนื่องจากผู้ถ่ายทอดมีความรู้มีความถนัดและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวมากกว่า ประการหนึ่งนักดนตรีในผับคิดว่าการเล่นดนตรีในผับไม่จำเป็นต้องใช้โน้ตเพลง เพราะการเล่นในผับเน้นการแกะและจำเพลงมากกว่า จึงไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนทฤษฎีดนตรีสากลมากนัก ในการที่นักดนตรีในผับเรียนรู้วิชาการทางด้านดนตรีดังกล่าว ผู้ศึกษาคิดว่าเท่านี้ก็เป็นการเสริมความรู้ทางวิชาการดนตรีที่เพียงพอแล้ว เนื่องจากการใช้งานของนักดนตรีในผับจะเน้นในเรื่องการปฏิบัติมากกว่า

2. การเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรี

จากการที่นักดนตรีในผับส่วนมากเล่นดนตรีเพราะเริ่มจากมีจากแรงจูงใจจากสภาวะด้านต่างๆแล้วอยากเล่นเป็นเร็ว จึงทำให้ไม่ค่อยสนใจในการเรียนทฤษฎีดนตรีสากลมากนัก แต่จะหันมาเน้นการปฏิบัติทักษะในการเล่นดนตรีอย่างจริงจังมากกว่า จากการศึกษาได้อธิบายวิธีการเรียนรู้ทักษะด้านดนตรีของนักดนตรีในผับ 3 วิธีด้วยกัน คือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรีเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

เป็นวิธีการเรียนรู้ที่นิยมมากที่สุดของเหล่านักดนตรีในผับ เนื่องจากปัจจุบันสามารถหาแหล่งข้อมูลเรียนรู้เกี่ยวกับการเล่นเครื่องดนตรีได้หลากหลายลู่ทาง เช่น จาก วีดิโอ หนังสือ อินเตอร์เน็ท และการครูพักลักจำจากนักดนตรีคนอื่น การเรียนด้วยตัวเองในลักษณะนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถึงวิธีการเรียนรู้ทักษะด้านดนตรี คือ

การเรียนรู้ด้วยตัวเองจากวีดิโอหรืออินเตอร์เน็ทการสอนดนตรี การเรียนรู้ในลักษณะนี้ผู้ที่เรียนจะต้องแสวงหาแหล่งข้อมูลความรู้ด้วยตัวเอง หรือการสอบถามข้อมูลจากเพื่อนถึงร้านที่จำหน่าย วีดิโอเกี่ยวกับการสอนดนตรี แล้วนำมาทำความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ลักษณะแบบนี้อาจมีการลองผิดลองถูกถึงการเลือกซื้อสื่อการเรียนการสอนจนรวมไปถึงการทำความเข้าใจในเนื้อหาที่ศึกษาด้วยตัวเอง ส่วนวิธีการเรียนรู้จากอินเตอร์เน็ท ส่วนมากจากการสัมภาษณ์นักดนตรีในผับ ผู้เรียนเรียนรู้การเล่นดนตรียูทูป (Youtube) ในอินเตอร์เน็ท การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้สามารถเห็นรูปการเคลื่อนไหวถึงวิธีการเล่น ท่าทางบุคลิกของผู้สอนได้อย่างเป็นธรรมชาติและในขณะที่ดูไม่ทันสามารถกรอกลับหลังหรือทำให้ช้าลงได้เพื่อดูวิธีการเล่นซ้ำใหม่ได้ นักดนตรีในผับหลายคนเรียนรู้ด้วยวิธีการนี้ นอกจากเป็นวิธีเรียนรู้ได้ง่ายอย่าง

ที่กล่าวมาแล้วผู้เรียนยังเรียนแบบไม่กังวลถึงความกลัว ความตื่นเต้นสามารถเป็นอิสระกับตนเองเวลาเรียน เพราะผู้เรียนสามารถเรียนคนเดียวได้ เล่นผิดก็ไม่ต้องกังวลว่าจะอายใคร โดยวิธีการหาแหล่งข้อมูลจะหาจากยูทูปและพิมพ์ชนิดของเครื่องดนตรีที่ผู้เรียนต้องการที่จะเรียน เช่น การเล่นกีตาร์ไฟฟ้า การตีกลองชุด การเล่นเบสพื้นฐาน เป็นต้น นอกจากนั้นก็จะมีให้เลือกมากมายว่าจะเรียนแบบไหน อย่างไร กับใคร และในปัจจุบันหลายๆเพลงที่โด่งดังมีการนำมาลงเอาไว้ ถึงการเล่นเครื่องดนตรีบางชนิดอีกด้วย ทำให้ผู้ที่กำลังฝึกเล่นเครื่องดนตรีชิ้นนั้นสามารถเรียนรู้ได้ง่ายทางยูทูป เช่น พิมพ์ว่า “กลอง แสงสุดท้าย” ของวงบอดี้แสลม ก็จะมีให้เลือกเรียนรู้ถึงวิธีการตีกลองเพลงแสงสุดท้ายของวง บอดี้แสลมมากมาย

จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเองจากวีดิโอ อินเตอร์เน็ทการสอนดนตรี เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทันยุคทันสมัยนิยมในปัจจุบัน ผู้ฝึกเล่นดนตรีสามารถทำความเข้าใจกับการเรียนรู้ได้ง่ายเพราะถ้าจำไม่ได้สามารถย้อนกลับไปดูวิธีการสอนซ้ำใหม่ได้เสมอ ที่สำคัญสื่อทางอินเตอร์เน็ทสามารถเข้าถึงวิวัฒนาการ ความทันสมัยทางด้านดนตรีของประเทศต่างๆซึ่งเป็นแนวทางให้นักดนตรีในผับของไทยได้ก้าวทันยุดสมัยใหม่มากขึ้น

การเรียนรู้จากการครูพักลักจำ จากการเก็บข้อมูล นักดนตรีมีการใช้วิธีการเรียนแบบครูพักลักจำในรูปแบบต่างๆ โดยเริ่มแรกนักดนตรีบางคนในผับลักจำจากการสังเกตอวัยวะที่ใช้เล่นเครื่องดนตรีชิ้นที่ตัวเองชื่นชอบ นักดนตรีในผับคนหนึ่งเป็นมือกีตาร์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด กล่าวว่า

> *“ตอนนั้นยังเล่นดนตรีไม่เป็นเลย ไม่รู้ด้วยว่าที่พี่เขาเล่นนั่นคือกีตาร์ไฟฟ้า เห็นแล้วชอบเวลาดูคนที่เล่นแล้วมีความรู้สึกว่าดูเท่ห์ดีและเป็นเครื่องดนตรีที่เราชอบและอยากเล่นเป็นที่สุด จึงได้แต่สังเกตคนเล่นและจำเพียงแค่ว่าเวลาเล่นต้องใช้มือทั้งสองข้างเล่น มือหนึ่งใช้ดีดสาย อีกมือหนึ่งใช้กดไปที่คอตรงที่ยื่นออกมา เวลาเล่นจะต้องโยกตัวไปมาและช่วงดนตรีนิ้วมือจะต้องขยับไปหยับมาอย่างเร็วบ้างช้าบ้างตามเพลง”*

จากการที่ไม่รู้ว่าเครื่องดนตรีชนิดนั้นคืออะไร เล่นอย่างไร เริ่มแรกจึงได้แต่จำในส่วนเป็นตัวเองได้เห็น แต่นั่นคือจุดเริ่มต้นของการเล่นดนตรีในขั้นต่อไป การเรียนแบบครูพักลักจำที่ทำให้เกิดผลตามอย่างเห็นเพราะฉะนั้นส่วนมากนักดนตรีจะต้องเล่นดนตรีได้บ้างแล้วจึง

จะทำความเข้าใจในการเรียนแบบครูพักลักจำ อย่างเช่นนักดนตรีคนหนึ่งซึ่งเป็นมือกลองที่เล่นในผับมาไม่ต่ำกว่า 9 ปี กล่าวว่า

> *“เริ่มต้นสังเกตจากการจับไม้กลองของมือกลองวงอื่นๆ ถึงรู้ว่าจะต้องจับในลักษณะเศษหนึ่งส่วนสี่ของไม้กลอง จึงจะทำให้เวลาตีกลองได้น้ำหนักในการตีมากขึ้น ซึ่งผมเองเพิ่งมารู้ใน 2 ปีหลังนี้เอง ในสัดส่วนของการโซโล่กลองในแบบต่างๆก็จะลักจำจากมือกลองวงอื่นๆ ลูกไหนโซโล่แล้วเพราะและมีความยากก็จะนำมารวบรวมที่หัวแล้วเก็บมาซ้อมจนสามารถตีได้ หลังจากนั้นก็จะนำมาใช้เล่นกับวงตัวเอง”*

นอกจากการครูพักลักจำในการตีกลองแล้วในการเล่นกีตาร์ไฟฟ้าของกลุ่มนักดนตรีในผับผู้ให้ข้อมูลยังมีการใช้วิธีดังกล่าวนี้หลากหลายวิธี ทั้งการจำการโซโล่เพลงที่ยากว่านิ้วจะต้องอยู่ในช่องไหน เฟร็ทไหน และใช้นิ้วอะไรในการกดสาย การจำวิธีการดันสายในการออกสำเนียงที่ไพเราะ การจำท่าทางการเล่นที่มีการใส่อารมณ์เข้าไปด้วย เช่น การกระโดด การโยก การโยนกีตาร์กลับหลังหรือแม้แต่การใช้เล็บดีดกีตาร์แทนปิ๊กกีตาร์ อย่างเช่น คุณเล็ก วงคาราบาว เป็นต้น นอกจากนักดนตรีแล้ววิธีการครูพักลักจำสำคัญต่อนักร้องประจำวงด้วยเช่นกัน โดยส่วนมากจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ถ้านักร้องในวงชอบศิลปินคนไหนก็จะแต่งกาย ทำผม และมีลีลาท่าทางการร้องที่คล้ายกับศิลปินคนนั้นมากที่สุด เช่น คนที่ชอบตูน วงบอดี้แสลม ท่าทางการร้องก็จะเอามือไว้ข้างหลัง และจับไมค์สูงๆ คล้ายกับศิลปินที่ตนชื่นชอบ

จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้แบบครูพักลักจำ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่นักดนตรีเกือบจะทุกคนใช้ในการพัฒนาทักษะทางด้านดนตรีของตนเอง เป็นวิธีการที่หาแหล่งข้อมูลได้ง่ายแต่ต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ด้วยตัวเองจึงจะสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้ถูกต้อง การครูพักลักจำนอกจากจะได้ความรู้ทางทักษะด้านดนตรีแล้วยังได้ลักจำเลียนแบบวัฒนธรรม เช่น การแต่งกาย ลีลาท่าทางในการแสดงอีกด้วย

2.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น

รองลงมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองคือ การเรียนรู้จากผู้อื่น จากการศึกษานักดนตรีพบว่า การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ที่จะเรียนกับคนที่รู้จักและสนิทสนมกันมาก่อน อาจเป็นเพื่อนที่เล่นดนตรีด้วยกันหรือพี่ๆที่เล่นดนตรีมาก่อน การเรียนในรูแบบนี้จะเป็นการเรียนการสอนที่ไม่เป็นทางการ นั่นคือ เวลานัดหมายที่เรียนอาจแล้วแต่ช่วงวันและเวลาที่ว่างของทั้งสองฝ่าย ไม่มีการกำหนดตายตัวมือกีตาร์วงหนึ่งซึ่งเริ่มเล่นดนตรีมาตั้งแต่อายุ 15 ปี ได้อธิบายเกี่ยวกับเรียน

ดนตรีจากพี่ที่เล่นดนตรีมาก่อนว่า เริ่มแรกจะเรียนในลักษณะที่พี่เล่นให้ดูก่อนช้าๆก่อนแล้วเล่นตาม เครื่องดนตรีจะเป็นกีตาร์ โดยพี่ที่สอนจะอธิบายลักษณะของตัวกีตาร์ก่อนว่าตรงไหนคือหัวกีตาร์ คอกีตาร์ และตัวกีตาร์ ในคอกีตาร์จะมีเฟร็ทเป็นช่องๆ เอาไว้ให้นิ้วกดไปที่ช่องเฟร็ทนั้นๆ จากนั้นก่อนการจับคอร์ดกีตาร์จะต้องนั่งในท่าที่ถนัด ใช้มือขวากำหลวม ๆ ที่คอกีตาร์ และใช้นิ้วโป้งคอยประคองด้านหลังคอกีต้าร์เพื่อให้กระชับมั่นคงและช่วยให้มีแรงกดสายมากขึ้น การจับสายนั้นจะต้องโก่งนิ้วที่จับสายอยู่ พยายามให้ปลายนิ้วที่กดสายตั้งฉากกับฟิงเกอร์บอร์ด(Finger board) มากที่สุด เพราะถ้านิ้วราบไปกับคอกีต้าร์จะทำให้โดนสายอื่นทำให้เสียงไม่ดังหรือเสียงบอด ส่วนตำแหน่งการกดให้กดลงในช่องกลางระหว่างเฟร็ทกีตาร์ แต่นิ้วจะต้องไม่โดนเฟร็ทกีตาร์เพราะถ้านิ้วโดนเฟร็ทกีตาร์ขณะกดสายจะทำให้เสียงไม่ดังหรือเสียงบอด จะเริ่มต้นโดยสอนการจับคอร์ดง่ายๆก่อน คือ คอร์ด Em Am C Dm G เป็นต้น โดยสอนทีละคอร์ดและให้จำตำแหน่งของนิ้วที่วางให้ได้ก่อนที่จะไปจับคอร์ดต่อไป เช่น คอร์ด Em ใช้นิ้วมือซ้ายกดที่เฟร็ทกีตาร์ โดยนิ้วชี้จะต้องกดสายที่ 4 เฟร็ทที่ 2 และนิ้วกลางกดสายที่ 4 เฟร็ทที่ 2 และใช้มือขวาคอยดีดไปที่สายทั้ง 6 สาย พร้อมกันตรงตัวกีตาร์ตรงกลางที่มีรู โดยดีดคอร์ดละ 1 ครั้งก่อนแล้วค่อยเพิ่มความเร็วในการดีด หลังจากจับคอร์ดได้ทั้งหมดแล้วคอยเพิ่มคอร์ดที่จับยากขึ้น เช่น คอร์ด F เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอนในเรื่องของการไล่สเกลเมเจอร์ (Major Scale) และสเกลไมเนอร์ (Minor Scale) การเล่นลูกสวิฟกีตาร์ โดยใช้วิธีการสอนแบบเดิมคือเล่นให้ดูช้าๆไปทีละ 2-3 ตัวโน้ตก่อน และให้เราเล่นตาม ถ้าเล่นผ่านตัวโน้ตที่สอนก็จะค่อยๆเพิ่มโน้ตตัวต่อไป ส่วนลีลาท่าทางในการเล่นดนตรีผู้เรียนจะทำตามผู้สอนขณะผู้ที่สอนกำลังเล่นดนตรี การเรียนดนตรีไม่มีขีดจำกัดว่าเล่นเครื่องชนิดไหนแล้วจะเล่นเครื่องดนตรีชิ้นอื่นไม่ได้ มือกีตาร์เบสคนหนึ่งที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดกาญจนบุรี กล่าวว่า “จริงๆแล้วผมเล่นกีตาร์มาก่อนโดยเรียนกับครูท่านหนึ่งที่อยู่ในตัวจังหวัดกาญจนบุรี ครูได้สอนการวอร์ม (Warm) นิ้วกับเมโทรนอม (Metronome) และการไล่เสียงธรรมดาขึ้นลง 4 ช่อง จากนั้นจึงหันมาเล่นกีตาร์เบสโดยใช้เทคนิคการเล่นกีตาร์เอง เพราะกีตาร์เบสใช้ดีดอย่างเดียวไม่มีการจับคอร์ดเหมือนกีตาร์”

ในการเรียนการสอนด้วยวิธีดังกล่าวผู้ที่สอนส่วนมากจะยังไม่จบวิชาชีพทางดนตรี โดยอายุของผู้สอนจะไม่ต่างกับผู้เรียนมากนัก เพราะฉะนั้นกระบวนการสอนอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความไม่เข้าใจและตามไม่ทันในเรื่องบางอย่าง เช่น สอนจับคอร์ดโดยการจับให้ดูและให้จับตามโดยที่บอกเพียงแค่ว่าคอร์ดนี้คือคอร์ด C แล้วให้จับตามที่เห็นโดยที่ไม่ได้บอกวิธีการและ

ขั้นตอนในการจับเลย หรือสอนคอร์ดที่จับยากก่อนจนทำให้ผู้เรียนไม่อยากเล่นเพราะคิดว่าการเล่นเครื่องดนตรีชนิดนี้เล่นยาก

จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรีจากเพื่อนๆและพี่ๆนักดนตรีด้วยกันทำให้นักดนตรีในผับเกิดการเล่นการลอกเลียนแบบในด้านวิธีการเล่นด้วยท่าทางที่เหมือนกัน สำเนียงการเล่นดนตรีที่คล้ายคลึงกัน รวมไปถึงรับเอาวัฒนธรรมต่างๆจากผู้สอนติดตัวมาด้วย เช่น การแต่งกาย และรสนิยมบางอย่างที่เหมือนกัน เช่นการกินและการดื่ม เพราะส่วนมากผู้เรียนกับผู้สอนต่างสนิทสนมกัน นอกจากเรียนดนตรีด้วยกันแล้วยังกิน ดื่ม เที่ยวด้วยกันอีกด้วย

2.3 การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรี

การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรีเพิ่มเติม เป็นการเรียนรู้ที่นักดนตรีส่วนน้อยมากได้ศึกษา จากการเก็บข้อมูลครอบครัวของนักดนตรีในผับจะไม่สนับสนุนให้เล่นดนตรี จึงไม่ส่งเสริมให้เรียนพิเศษดนตรีอย่างจริงจังมากนัก ส่วนใหญ่ถ้าเรียนก็จะให้เรียนโรงเรียนพิเศษสอนดนตรีในวัยเด็กเท่านั้นเพื่อฝึกให้มีสมาธิในการเรียนหนังสือต่อไป ครอบครัวที่สนับสนุนในการเรียนรู้ทักษะด้านดนตรีในลักษณะนี้ส่วนมากพ่อจะเป็นนักดนตรีมาก่อน จึงทำให้ได้เรียนดนตรีตั้งแต่เด็กและมีการส่งเสริมให้เรียนพิเศษในโรงเรียนสอนดนตรีเรื่อยมา

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านทักษะทางด้านดนตรีผู้ศึกษาได้ว่า นักดนตรีในผับมีการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรี 3 วิธีด้วยกัน คือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรีเพิ่มเติม โดยจากการสัมภาษณ์นักดนตรีในผับแต่ละคนจะไม่ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งในการแสวงหาความรู้ แต่จะใช้ทุกวิธีเท่าที่ทำได้ในการหาความรู้ด้านดนตรี โดยวิธีที่ใช้มากที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง เนื่องจากปัจจุบันหาแหล่งข้อมูลเรียนรู้เกี่ยวกับการเล่นเครื่องดนตรีได้ง่าย รองลงมาคือ การเรียนรู้จากผู้อื่น เนื่องจากความสนิทสนมจากความเป็นเพื่อและเป็นพี่ที่เล่นดนตรีมาก่อนทำให้เกิดการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีดนตรีได้อย่างเข้าใจง่าย เพราะสามารถกล้าพูด กล้าถาม ในสิ่งที่ไม่เข้าใจได้ง่ายทั้งผู้เรียนและผู้สอน การเรียนวิธีดังกล่าวนี้ผู้เรียนยังได้ซึมซับเอาวัฒนธรรมบางอย่างของผู้สอนติดตัวมาด้วยโดยอาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวมาก่อน เช่น วิธีการใช้ชีวิต ค่านิยมต่างๆ หรือการพูด เป็นต้น และการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรี เป็นการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรีของนักดนตรีในผันที่น้อยที่สุด เนื่องจากครอบครัวส่วนมากไม่สนับสนุนอาชีพนักดนตรีอยู่แล้วเพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง

สรุป

จากผลการศึกษาการเรียนรู้วิชาการทางด้านดนตรีของนักดนตรีในผับ นักดนตรีในผับจะไม่นิยมเรียนด้านวิชาการดนตรี เนื่องจากการเรียนวิชาทฤษฎีดนตรีสากลเรียนรู้ได้ยากต้องมีครูผู้เชี่ยวชาญและมีเวลาในการเรียนถึงจะสามารถทำความเข้าใจได้ และเป็นวิชาที่มีสูตรการคิดคำนวณและการเล่นดนตรีอาชีพนักดนตรีคิดว่าไม่จำเป็นต้องใช้โน้ตเพลง เพราะเน้นการแกะเพลงมากกว่า ดังนั้นนักดนตรีอาชีพจึงสนใจการเรียนรู้ด้านทักษะทางด้านดนตรีมากกว่า โดยนักดนตรีในผับมีการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรี 3 วิธีด้วยกัน คือการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรีเพิ่มเติม โดยในละคนอาจใช้หลายวิธีในการแสวงหาความรู้ มากที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง จาก วีดิโอ หนังสือ อินเตอร์เน็ท และการครูพักลักจำจากนักดนตรีคนอื่น เนื่องจากปัจจุบันการหาแหล่งข้อมูลเรียนรู้เกี่ยวกับการเล่นเครื่องดนตรีสามารถหาได้ง่ายและสะดวกขึ้น รองลงมาคือ การเรียนรู้จากผู้อื่น โดยเรียนกับคนที่รู้จักและสนิทสนมกันมาก่อน อาจเป็นเพื่อนที่เล่นดนตรีด้วยกันหรือพี่ๆที่เล่นดนตรีมาก่อน และการเรียนวิธีดังกล่าวนี้ผู้เรียนยังได้ซึมซับเอาวัฒนธรรมบางอย่างของผู้สอนติดตัวมาด้วย เช่น วิธีการใช้ชีวิต ค่านิยมต่างๆ หรือการพูด เป็นต้น และลำดับสุดท้ายคือ การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรี เป็นการเรียนรู้ทักษะทางด้านดนตรีของนักดนตรีในผับเป็นจำนวนผู้ไปเรียนน้อยที่สุด เนื่องจากครอบครัวส่วนมากไม่สนับสนุนอาชีพนักดนตรีอยู่แล้ว เพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงจึงไม่ส่งให้เรียน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษากระบวนการเรียนรู้ด้านดนตรีของนักดนตรีอาชีพ พบว่าปัจจัยของนักดนตรีอาชีพใช้การเรียนรู้ดนตรีแบบนอกระบบทั้งการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากผู้อื่นและการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาดนตรีเพิ่มเติมนั้น มีองค์ประกอบภายนอกให้ที่คอยสนับสนุนให้การเรียนรู้ดนตรีประสบความสำเร็จ คือ ความสนใจและมีใจรักในการเล่นดนตรี ความอดทนต่อการเรียนรู้ดนตรีและขยันในการฝึกซ้อม การใฝ่รู้ค้นคว้าหาตำราในการเรียนดนตรีทั้งทางออนไลน์และการหาคนผู้ที่สามารถสอนดนตรีให้ได้ การสนับสนุนอุปกรณ์จากครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง และการมีพรสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

ณรุทธ์ สุทธจิตร์. (2544). พฤติกรรมการสอนดนตรี. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกรี เจริญสุข. (2544). พรสวรรค์ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: Music Talks.

บัวรอง พลศักดิ์. (2542). กระบวนการสืบสานดนตรีโปงรางในจังหวัดกาฬสินธุ์. ในวิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวัฒนธรรมศึกษา. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์. (2552). ข้อตกลงเบื้องต้นก่อนจะเป็นนักศึกษา กศน. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2567 จาก http://www.moe.go.th.

หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารท้องถิ่นในสังคมไทย*

BRAHMA VIHARN 4 PRINCIPLES AND ETHICS OF LOCAL ADMINISTRATORS IN THAI SOCIETY

กรกนก เหรียญทอง[1], อภินันท์ จันตะนี[2] และ สมเดช นามเกตุ[3]

Kornkanok Rianthong[1], Aphinant Chantanee[2] and Somdet namket[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: kornkanok.r7376@gmail.com

บทคัดย่อ

คุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารท้องถิ่นในลักษณะที่เป็นกลไกกำกับและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดธรรมาภิบาลได้ บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นที่เหมาะสม ซึ่งจริยธรรมที่ผู้บริหารท้องถิ่นควรประพฤติปฏิบัติ ส่วนหลักธรรมที่ผู้บริหารท้องถิ่นควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยใช้ หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ตามความสำคัญ คือ ผู้บริหารควรมี ความมีเมตตา กรุณา มุฑิตา และอุเบกขา การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจา ทักทายให้ความเคารพ ความรัก และปรารถนาดีต่อกัน ยินดีเมื่อเห็นคนอื่นได้ดี และผู้บริหารต้องแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ประสบผลสำเร็จพร้อมกับแสดงความปิติกับ ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับฐานะ วางตนเป็นกลางยึดถือความถูกต้อง ตัดสินปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม.

คำสำคัญ : หลักพรหมวิหาร 4, คุณธรรมจริยธรรม, ผู้บริหารท้องถิ่น

---

* Received 9 July 2024; Revised 18 July 2024; Accepted 27 August 2024

Abstract

Virtue ethics is related to local governments in a way that directs and drives local government operations for good governance. This academic paper aims to review ethical literature for appropriate local governments. The principles of morality that local administrators should follow should be followed by the principles of Brahma Viharn 4 in the management of executives according to the opinions of personnel. The Tambon Administrative Organization should be gracious, compassionate, and generous to each other Love and goodwill are welcome when one sees others well, and executives must congratulate their successful subordinates with the joy of those who have succeeded. Executives should be placed in a position suitable for their position, consistent, impartial, non-discriminatory, non-partisan determination of the problem in purity of justice.

Keywords : Brahma Viharn4, Principles and Ethics, Local Administrator

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาในการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีแห่งการสื่อสารแบบไร้พรมแดน เป็นการคุกคามทางสื่อออนไลน์ ที่เด็กและเยาวชนกำลังตกเป็นเหยื่อ ที่เห็นเด่นชัดก็คือเกี่ยวข้องกับเรื่องอบายมุขต่างๆ โดยเฉพาะเขตพื้นที่ที่เป็นสังคมเมืองและกำลังขยายวงกว้างไปสู่สังคมชนบท ฉะนั้นความอยู่รอดของประเทศชาติต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยหลายๆ ด้านโดยเฉพาะ ปัจจัยด้านการปกครองประเทศและผู้นำทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง บุคคลที่เป็นผู้นำซึ่งเป็นชนชั้นปกครองหรือมนุษยชาติทั่วโลกเห็นว่านอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปกครองแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีคุณธรรมที่สูงกว่าบุคคลทั่วไป

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คุณสมบัติของผู้นำที่ดีขึ้นกับปัจจัยหรือข้อคิดเห็นข้อไหนมีผู้รู้ได้ให้คำอธิบายไว้ด้างล่างนี้ อยากจะสรุปคุณสมบัติต่อไปนี้ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พบเห็นในการเป็นผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1) ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่มีทัศนคติเชิงบวก หรือมองโลกแง่บวก แม้ว่าจะเจอสถานการณ์ที่เลวร้าย หรือวิกฤติต่างๆ หากผู้นำมีทัศนคติเชิงบวก

จะมองเห็นโอกาสที่เป็นไปได้ในสถานการณ์ต่างๆ สามารถยืนหยัดอยู่บนหนทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ พร้อมสร้างความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อเอาชนะปัญหา คุณลักษณะของทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ เชื่อมั่นว่าเราทำได้, เชื่อมั่นในการกระทำว่าจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี, เชื่อมั่นว่าสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่มีทัศนคติเชิงลบ จะมองไม่เห็นโอกาส มีความเครียด เกิดความกลัววิตกกังวล ไม่มั่นใจว่าจะทำได้

2) ความเชื่อมั่น (Confidence) ความเชื่อมั่น เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความมั่นใจในสิ่งที่ตนเองคิดหรือทำ เมื่อผู้นำแสดงออกด้วยความมั่นใจ ลูกน้องหรือผู้ตามย่อมรู้สึกถึงความมั่นคงและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งต่างกับผู้นำที่ขาดความเชื่อมั่น ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความมั่นใจย่อมทำให้ลูกน้องหรือผู้ตามขาดความเชื่อมั่นในผู้นำไปด้วย การที่จะสร้างความมั่นใจไม่สามารถทำได้เพียงชั่วข้ามคืน แต่ต้องอาศัยการบ่มเพาะ เทคนิคเหล่านี้อาจช่วยพัฒนาความมั่นใจ

2.1 นึกถึงเรื่องที่เคยทำสำเร็จหรือเป็นจุดแข็งที่เราทำได้ดี และพยายามฝึกฝนให้เพิ่มมากขึ้นไป

2.2 ให้จดบันทึกสิ่งที่คุณชอบในตัวเองทุกวัน แม้เป็นจุดเล็กๆที่แตกต่างกันในแต่ละวันเพื่อชื่นชมตัวเองก็จะช่วยสร้างความมั่นใจให้เพิ่มขึ้นได้

3) ยอมรับความล้มเหลวได้ (Ability to Embrace Failure) ผู้นำที่ดีต้องกล้ายอมรับความล้มเหลวและผิดพลาดของตนเอง เพียงแต่ต้องรู้ว่าควรแก้ไขอย่างไร การยอมรับความล้มเหลวคือโอกาสในการเรียนรู้แม้ยังไม่ได้ผลลัพธ์ความสำเร็จในเบื้องต้น แต่สิ่งสำคัญคือต้องกล้าที่จะก้าวเดินต่อไปและหาสาเหตุที่ทำให้ล้มเหลวให้ได้โดยเร็ว ซึ่งจะทำให้เป็นผู้นำที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น ดังนั้นเราจะสำเร็จไม่ได้หากไม่เจออุปสรรคการเป็นผู้นำที่มีทัศนคติยอมรับความล้มเหลวได้ จะทำให้ทีมกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เป็นพลังขับเคลื่อนให้กับองค์กร ดังคำพูดของโทมัสเอดิสันผู้ประดิษฐ์หลอดไฟว่า “ผมไม่ได้ล้มเหลว ผมแค่พบ 10,000 วิธีที่ไม่ได้ผล”

4) มีทักษะการสื่อสารและการรับฟังที่ดี (Good Communication Skills) ทักษะการสื่อสารเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะต้องมี ผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อนำพาให้ทีมทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และยังต้องมีทักษะการฟังที่ดีอีกด้วย เพื่อช่วยให้เข้าใจความรู้สึกที่แท้จริงของผู้พูด สามารถสะท้อนประเด็นได้ถูกต้อง

การฟังลักษณะนี้ต้องใช้สมาธิเต็มที่ในเรื่องที่กำลังสนทนากันอยู่ และใส่ใจกับคนที่พูดตลอดเวลาเพื่อสังเกตภาษากาย น้ำเสียง การใช้คำพูด และอารมณ์ความรู้สึกที่แฝงอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจในสิ่งที่เขาไม่ได้พูดออกมา

การฟังช่วยสร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเองต่อกันในฐานะผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำเอาใจใสและเคารพในสิ่งที่ผู้พูดสื่อสาร

5) รู้จักการมอบหมายงานที่เหมาะสม (Knowing How and When to Delegate) การมอบหมายงานเป็นทักษะที่สำคัญ เพราะบทบาทของผู้นำจะต้องบริหารงานในภาพรวมมากกว่าทำงานเองทั้งหมด ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานได้แก่ การวางแผนและเตรียมการ ผู้นำจะต้องมองเห็นภาพรวมและสามารถวางแผนว่าจะแบ่งงานให้ลูกทีมแต่ละคนอย่างไร โดยพิจารณาเลือกคนที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ รวมถึงเตรียมทรัพยากรต่างๆสนับสนุนเพื่อสนับสนุนการทำงานให้เสร็จตามแผน มีรายละเอียดของงาน และกรอบเวลาชัดเจน สนับสนุน ให้คำแนะนำ ติดตามผล สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างแรงจูงใจให้กับทีมได้

ชื่นชมความสำเร็จของทีม เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทีมทำงานอย่างตั้งใจ

6) มี Growth Mindset ทักษะสำคัญสำหรับผู้นำที่จะเป็นแรงผลักดัน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีม คือทักษะ “Growth Mindset” ผู้นำที่มี Growth Mindset จะมองปัญหาที่เจอในการทำงานว่าเป็นแรงกระตุ้นให้ตัวเองและทีมงานพยายามคิดค้นวิธีใหม่ๆ เพื่อเอาชนะและก้าวข้ามปัญหาเหล่านั้นให้ได้ ผู้นำที่มีทักษะนี้ คือคนที่รักในการเติบโต ซึ่งเกิดจากการพยายามพัฒนาหรือมองหาอะไรใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญคือ มีมุมมองที่ดีต่อปัญหาที่ต้องพบเจอจะเป็นมุมมองแบบเติบโต ยอมรับความผิดพลาดเพื่อเรียนรู้ให้พัฒนาคนในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อตัวผู้นำมี Growth Mindset ในการทำงานก็จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทีมงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้ทีมงานมีแรงฮึกเหิมในการทำงาน และกลายเป็นคนที่มี Growth Mindset ที่พยายามคิดหาวิธีเอาชนะปัญหา และพัฒนาตัวเองให้เก่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตามไปด้วย

7) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ คือทั้งรับผิดแลรับชอบ ทั้งในส่วนของงานที่ตนเองต้องทำ และงานของทีมที่ตนดูแล เมื่อเกิดความผิดพลาดก็ต้องกล้ารับผิดชอบต่อสิ่งที่ผิดพลาด ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น ในขณะเดียวกันก็ต้องรีบหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้เร็วที่สุด การมีความรับผิดชอบนั้นจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ

เมื่อปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีหน้าที่ก็ทำเต็มความสามารถ ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง เป็นคนรักษาคำพูด พูดแล้วทำตามพูด

8) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) สิ่งหนึ่งที่ทำให้คนเก่งหรือผู้นำระดับโลกหลายๆคนประสบความสำเร็จมาจากวิธีคิดและวิธีการทำงานของเขา และเรื่องหนึ่งที่เขาเหล่านี้ทำอยู่เป็นประจำคือการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวอย่างคำพูดของผู้นำระดับโลก Mahatma Gandhi (มหาตมะคานธี) “Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever.” ใช้ชีวิตให้เสมือนว่าพรุ่งนี้ท่านจะไม่มีชีวิตอยู่แล้ว เรียนรู้ให้เสมือนว่าท่านจะอยู่ในโลกนี้ตลอดไปไม่มีวันสิ้นสุด John F. Kennedy. (2219)

คุณสมบัติของผู้นำคือ คุณธรรม มีความจำเป็นและมีความสำคัญมากจะเห็นได้ว่า **จริยธรรม** ก่อให้เกิดวิกฤตศรัทธาที่มีต่อผู้นำในฐานะต่างๆ ต**ลอดจนถึงผู้นำของประเทศชาติและส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและเหตุการณ์รุนแรงต่างๆ** มากมายและนำไปสู่ความแตกแยกในสังคมอย่างรุนแรงแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ความขัดแย้งไม่ลงรอยของคนในชาติกลายเป็นเงื่อนไขที่ทำให้สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและอื่นๆ เกิดภาวะชะงักงันไม่มีทางออกและก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงต่อประเทศชาติ

ผู้นำในทุกๆ ระดับจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะนำพาให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองความร่มเย็นเป็นสุขอันเป็นเป้าหมาย ที่พึงประสงค์ของบุคคลและสังคมทั่วไป ส่วนภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำ มีจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ มีศิลปะในการนำหมู่คณะ ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อคน ทั้งระดับกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่นับตั้งแต่กำเนิดมานั้นจำเป็นต้องมีผู้ดูแลคุ้มครองแม้เมื่อเติบโตขึ้นมาแล้ว มนุษย์จำเป็นต้องมีผู้แนะนำสั่งสอนและเป็นแบบอย่างให้ดำเนินชีวิตในทางที่เหมาะสม ตลอดจนเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์ก็ยังต้องมีผู้นำหรือผู้ปกครองที่มีความสามารถในการพัฒนาแก้ไขปัญหาและนำไปสู่จุดหมายที่ดีได้ เมื่อเป็นเช่นนี้การมีผู้นำที่ดีนั้น จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ในทุกยุคทุกสมัย เพลโต้ (Plato) นักปรัชญาตะวันตกก็ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีที่พึงประสงค์นั้น ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของความเป็นนักปราชญ์ เป็นผู้ที่มีความรู้และความยุติธรรมเพียบพร้อม สิ่งหนึ่งที่เห็นได้อย่างเด่นชัดในการเล่าชาดกของพระพุทธเจ้า คือ ตัวเอกของเรื่องซึ่งส่วนมากคือตัวของพระโพธิสัตว์เองนั้น จะมีลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเด่นชัดซึ่งมีความสามารถในการนำตนเองตลอดจนผู้ที่อยู่ใต้ปกครองให้อยู่ในครรลองของจริยธรรมที่ดีเอาชนะใจตนที่จะไม่ทำ

ความชั่ว ตอบโต้เหตุการณ์ต่างๆ จึงนับได้ว่าชาดกเป็นแหล่งความรู้ที่ได้สอนลักษณะต่างๆของบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่ดีเอาไว้อย่างมาก ดังนั้นผู้เขียนจึงสนใจศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำตามหลักพุทธธรรม เพื่อได้นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำต่อไป

ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2558) จริยธรรมหรือปรัชญาคุณธรรมเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและไม่ดีและความถูกและผิดทางศีลธรรม จริยธรรมเป็นคำที่ใช้กับหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่านิยมหรือหลักศีลธรรม จริยธรรมยังมีความเชื่อมโยงกับประเด็นหลักการพื้นฐานของการตัดสินใจในทางปฏิบัติ และหลักธรรมชาติของคุณค่า สูงสุดและมาตรฐานที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ที่สามารถบ่งชี้ความถูกหรือผิดได้ อย่างไรก็ตาม คำว่าจริยธรรมและศีลธรรมถือว่ามีความเกี่ยวข้องใกล้เคียงกัน ซึ่งปัจจุบันเป็นเรื่องปกติที่จะอ้างถึงการตัดสินทางจริยธรรมหรือหลักการทางจริยธรรม จากเดิมที่เคยใช้การอ้างถึงหรือกล่าวถึงการตัดสินทางศีลธรรมหรือหลักการทางศีลธรรม ลักษณะดังกล่าวนี้ได้ทำให้เกิดการขยายขอบเขตของความหมายของจริยธรรมออกไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการนิยามที่มีมาก่อนหน้านี้ ดังนั้นคำว่าจริยธรรมจึงไม่ได้หมายถึงคุณธรรมแค่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมหมายถึง การทำงานร่วมกับคนเพื่อนร่วมงานในระดับสายงานที่มีความแตกต่างกัน การทำงานนั้นจะสำเร็จด้วยดีได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจและความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย ดังที่พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้กล่าวไว้ดังนี้

ดังพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริยาธิราชว่า “การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจและความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้นเสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้ยวดยาน เคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้วเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้ยวดยานดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดี คือปลอดภัย บรรลุวัตถุประสงค์” ได้ด้วยดี

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ในหลวงรัชกาลที่ 9) ผู้ทรงเป็นที่ได้รับการยกย่องจากทั่วโลกว่าทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่มีพระอัจฉริยภาพอยู่หลายด้าน ซึ่งในโอกาสนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงพระอัจฉริยภาพทางด้านการเป็นผู้นำของพระองค์ท่านที่พวกเราทั้งหลายควรนำมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต อันได้แก่

1. มีความเมตตากรุณา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของการเป็นผู้นำที่ดี ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงมีหลักการทรงงานที่ให้โดยไม่หวังผลใดตอบแทนและทรงมีความสุขทุกครั้งใน

การได้ช่วยเหลือประชาชนของพระองค์ พระองค์ทรงออกเยี่ยมเยียนพสกนิกรอยู่ตลอดเวลาไม่เคยว่างเว้น จึงทรงเป็นตัวอย่างของผู้นำที่มีเมตตาในการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมอย่างแท้จริง ในสมัยที่ประเทศไทยมีโรคระบาดหลายอย่างคุกคาม ไม่ว่าจะเป็นโรคไข้สันหลังอักเสบ โรคเรื้อน พระองค์ได้พระราชทานเงินจากกองทุนอานันทมหิดลในการช่วยเหลือ นอกจากนี้ พระองค์ก็ทรงเอาใจใส่ช่วยเหลือคนพิการทุพพลภาพ ไม่ว่าจะเป็นพิการทางด้านร่างกายหรือทางด้านสมอง พระองค์ก็ให้ความช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ ซึ่งยังความปลาบปลื้มปีติอย่างหาที่สุดมิได้แก่พสกนิกรชาวไทยถึงพระเมตตาอันเปี่ยมล้นเหล่านี้

2. มีความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าในหลวงรัชกาลที่ 9 นั้น ทรงเป็นผู้ที่มีพลังความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก พระองค์ทรงได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการประดิษฐ์โลก โดยสมาพันธ์นักประดิษฐ์นานาชาติ (ไอเฟีย) ซึ่งผลงานประดิษฐ์ของพระองค์ท่านนั้นได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรรวมทั้งสิ้นถึง 11 ฉบับ อันได้แก่

- กังหันชัยพัฒนา เป็นเครื่องกลเติมอากาศที่ใช้ในการเติมออกซิเจนลงในน้ำ

- ฝนหลวง พระองค์ทรงทำฝนเทียมขึ้นมาโดยผ่านกระบวนการทดลองต่างๆ สำเร็จออกมาเป็นโครงการฝนหลวงเพื่อช่วยแก้ปัญหาภัยแล้งในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังมีการใช้น้ำมันปาล์มกลั่นบริสุทธิ์เป็นน้ำมันเชื้อเพลิงเครื่องยนต์ดีเซล (ไบโอดีเซล), ระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำด้วยรางพืชร่วมกับเครื่องกลเติมอากาศ, เครื่องกลเติมอากาศแบบอัดอากาศและดูดน้ำ, อุปกรณ์ควบคุมการผลักดันของเหลว (ร่วมกับ มูลนิธิโครงการหลวง), เครื่องกำเนิดไฟฟ้าพลังงานจลน์,

- โครงสร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้าพลังงานจลน์, ภาชนะรองรับของเสียที่ขับออกจากร่างกาย, การใช้น้ำมันปาล์มกลั่นบริสุทธิ์เป็นน้ำมันหล่อลื่นสำหรับเครื่องยนต์ 2 จังหวะ, โครงการแกล้งดิน นอกจากผลงานสร้างสรรค์ทางด้านการประดิษฐ์แล้วพระองค์ท่านยังมีผลงานทางด้านภาพถ่ายฝีพระหัตถ์จิตรกรรมฝีพระหัตถ์และทรงพระราชนิพนธ์เพลงมากมาย จึงกล่าวได้ว่าในหลวงรัชกาลที่ 9 นั้น ทรงเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีอีกประการหนึ่งของความเป็นผู้นำ

3. มีความเพียรพยายาม พระองค์ท่านได้มีพระราชดำริริเริ่มโครงการขึ้นมามากมาย โดยในระยะแรกทรงใช้พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เองทั้งสิ้น ยกตัวอย่างเช่น โครงการชั่งหัวมัน โครงการประตูระบายน้ำคลองลัดโพธิ์ โครงการพัฒนาดอยตุง สถานีเกษตรหลวงอินทนนท์

โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง ซึ่งจะเห็นว่าโครงการต่างๆเหล่านี้ล้วนประสบผลสำเร็จโดยความเพียร มุ่งมั่น อดทน ของพระองค์ท่านทั้งสิ้น

4. มีความเป็นประชาธิปไตย ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงมีวิธีบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทั้งสาธารณชน เจ้าหน้าที่ทุกระดับและประชาชนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันทำงานในโครงการพระราชดำริต่างๆ โดยใช้วิธีการระดมสมอง การทำประชาพิจารณ์ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลทุกฝ่ายไม่เว้นแม้แต่คำวิพากษ์วิจารณ์ จึงทำให้งานพระราชดำริของพระองค์ท่านนั้นล้วนแต่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุป ผู้เขียนมีความทรงจำเกี่ยวกับในหลวงรัชกาลที่ 9 ตั้งแต่จำความได้ ก็ได้เห็นการทรงงานและพระราชกรณียกิจของพระองค์ท่านที่มีต่อพวกเราพสกนิกรชาวไทยจากภาพข่าวในโทรทัศน์และสื่อต่างๆ อยู่ทุกวัน พระองค์ท่านทรงเป็นผู้ที่มีความเรียบง่าย อบอุ่น อ่อนโยน และทรงเป็นกันเองกับพสกนิกรเสมอ พระองค์ท่านเปรียบเสมือนศูนย์รวมจิตใจของคนไทยทั้งชาติ คราใดที่ประเทศเกิดวิกฤตปัญหา พระองค์ท่านทรงช่วยชี้แนะแนวทางแก้ปัญหาให้เพื่อทำให้เกิดความสงบสามัคคีขึ้นในประเทศชาติ ด้วยภาวะความเป็นผู้นำที่ดีเลิศของพระองค์ท่าน จึงเป็นสิ่งที่พวกเราทั้งหลายควรนำมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ซึ่งหากผู้ใดก็ตามนำเอาความเมตตากรุณา ความคิดสร้างสรรค์ ความเพียรพยายามและความเป็นประชาธิปไตย ไปใช้แก่ตัว แก่องค์กรหรือหน่วยงานของตนแล้ว ก็จะประสบความสำเร็จ มีแต่ความเจริญรุ่งเรืองเหมือนดังที่เราได้เห็นแบบอย่างจากพระองค์ท่านนั่นเอง

คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามมความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจ ของแต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม 1. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ 2. ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา 3. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ 4. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น 5. ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า 6. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เจริญไปพร้อม ๆ กัน

สรุป การพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อที่จะสามรถประกอบอาชีพ ทักษะที่จำเป็นที่ควรพัฒนาตัวเองในการประกอบอาชีพ ได้แก่ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการแสวงกาความรู้วิธีสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การประกอบอาชีพ ทำได้โดยการจัดประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับงาน จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้คำแนะนำหรือปรึกษาเกี่ยวกับงาน การใช้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จริยธรรมในการประกอบอาชีพ หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติในการประกอบอาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม ความเชื่อถือได้ ความไว้วางใจ ความมีวินัย เป็นข้อความที่กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของอาชีพโดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ที่ควรปฏิบัติตาม เป็นต้น (ลัคนา จันทร์ศิริ, 2565)

คุณธรรมในการทำงาน

คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพคุณธรรมสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. ความมีสติสัมปชัญญะ หมายถึง การควบคุมตนเองให้พร้อม มีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ เหมาะสม และถูกต้อง

2. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา และใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงใคร

3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามในการทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน ด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังพยายามทำเรื่อยไปจนกว่างานจะสำเร็จ

4. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกลำดับถูกที่ มีความเรียบร้อย ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจต้องาน หน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

6. ความมีน้ำใจ คือ ปรารถนาดีมีไมตรีจิตต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบความสุขและช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

7. ความประหยัด หมายถึง การรู้จักใช้ รู้จักออม รู้จักประหยัดเวลาตามความจำเป็นเพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด

8. ความสามัคคี หมายถึง การที่ทุกคนมีความพร้อมทั้งกาย จิตใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่มีการเกี่ยงกันเราต้องช่วยกัน

สรุป แนวทางในการพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับจากสังคมเพื่อความสันติสุขและความสงบเรียบร้อยของสังคม และการทำคุณงามความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติ ปฏิบัติติจนเกิดเป็นประจำและเป็นที่ยอมรับ (ลัคนา จันทร์ศิริ, 2565)

จริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม ปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาน และเป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมเหมาะสมและยอมรับ การทำงานหรือการประกอบอาชีพต่าง ๆ จะเน้นในเรื่องของจริยธรรมที่มีความแตกต่างกันดังนี้

ความสำคัญของจริยธรรม

1. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ
2. ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา
3. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ
4. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น
5. ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า
6. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เจริญไปพร้อม ๆ กัน

สรุป จริยธรรม คือ กฎ ระเบียบ ข้อห้าม ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีงามของสังคม เพื่อให้ถึงจุดหมายสำหรับการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และความสุขของการดำเนินชีวิตร่วมกันของคนในสังคม ซึ่งวิธีการพัฒนาจริยธรรม มีทฤษฎียอมรับอย่างแพร่หลายแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอย์ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม และทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรมทางปัญญา การยุติข้อขัดแย้ง การมองเห็นภาพและการดำเนินการที่มีขั้นตอนเป็นระบบ ทำหน้าที่ควบคุมบทบาทของสมาชิก ควบคุมการทำงานกระบวนการคิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี

พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่นำไปปฏิบัติแล้วทำให้สังคมมีความสุข มีความรักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งกันและกัน มี 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้านเมตตา หมายถึง ความรัก ความหวังดีรักอย่างมีไมตรีจิตซึ่งเป็นกุศลจิต ปรารถนาจะเห็นผู้อื่นเป็นสุข คิดอนุเคราะห์เขาด้วยความหวังดี ด้านกรุณา หมายถึง ความหวังที่จะช่วยเหลือ มีลักษณะสงสารเพื่อนที่เกิดแก่ เจ็บ ตายด้วยกันและเกิดรู้สึกหวั่นใจเมื่อเห็นเขาได้รับความทุกข์ ตกระกำลำบาก จึงคิดหาอุบายแก้ไขเพื่อช่วยให้เขาได้รอดพ้นจากทุกข์อันนั้น ด้านมุทิตา หมายถึง การมีจิตใจที่พลอยยินดีเมื่อได้เห็นได้รับทราบว่าผู้อื่นได้ดี ด้านอุเบกขา หมายถึง การมีจิตใจที่วางเฉยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์โดยที่ตนเองไม่สามารถช่วยเหลือเขาได้ คุณธรรมและจริยธรรมนับเป็น พื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็น หลักยึดเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ยิ่งไปกว่านั้นก็คือ การขาด คุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในส่วนบุคคลและวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย

สรุปหลักพรหมวิหาร หลักคุณธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐ ซึ่งคำว่า "พรหมวิหาร" มีความหมายว่า ธรรมอันเป็นที่อยู่ของพรหม การยึดถือหลักธรรม ดังกล่าวจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเชื่อว่ามนุษย์จะประเสริฐได้ก็ต่อเมื่อมีคุณธรรม ความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลัก และกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่า เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ที่ดูแล คนอื่น ทุกระดับทั้งในทางโลกและทางธรรม ถือเป็นคุณสมบัติอันประเสริฐของผู้บริหารท้องถิ่น โดยพรหมวิหารแบ่งออกได้เป็น 4 ประการ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้. กุลชัย โพธิ์นันท์ (2559) คือ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยหลักธรรม ได้แก่

1. เมตตา ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีความรักใคร่ ปรารถนาดีให้ประชาชนมีความสุข ด้วยจิตอัน แผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรัก ความหวังดี ความปรารถนาดีนั้นเป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกัน ตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เป็นสุข โดยการแสดงออก 3 ทาง ได้แก่

ก) เมตตากายกรรม เมตตาทางกายคือ การกระทำและการแสดงออกทางกาย

ข) เมตตาวจีกรรม เมตตาทางวาจาคือ การพูดและเจรจาด้วยถ้อยคำ

ค) เมตตามโนกรรม เมตตาทางใจคือ มีจิตใจที่มุ่งหวังดี มีเจตนาดีต่อประชาชน

2. กรุณา ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสงสาร ช่วยคิดให้บุคคลอื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชาชน

3. มุทิตา ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความยินดี เมื่อประชาชนหรือบุคคลอื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อประชาชนหรือบุคคลอื่นได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป หรือพร้อมที่จะช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. อุเบกขา ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความวางใจเป็นกลาง พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะบุคคลอื่นรับผิดชอบตนได้ดีแล้ว สมควรรับผิดชอบตนเอง หรือควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในการบริหารราชการท้องถิ่นด้วยความเมตตา ปรารถนาจะให้ประชาชนและบุคคลอื่นเป็นสุข ความสงสารคิดหาทางจะช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากความทุกข์ ความปลาบปลื้มปีติยินดีในความสำเร็จความก้าวหน้าของประชาชนและบุคคลอื่น และความวางเฉยและเห็นอกเห็นใจแก่บุคคลผู้ได้รับความทุกข์

คุณธรรมจริยธรรมเชิงพุทธ ของผู้บริหารท้องถิ่น ในสังคมไทย

หลักพุทธธรรมได้ให้ความสำคัญแก่ผู้นำและภาวะผู้นำ จะเห็นได้จากคำ สอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงแสดงแก่พุทธบริษัทโดยเฉพาะกษัตริย์และผู้นำชุมชนมีหลักการการ เป็นผู้นำ เช่นในอัคคัญสูตร (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2559) พระพุทธเจ้าทรงแสดงว่า มนุษย์แต่งตั้ง บุคคลขึ้นเป็นหัวหน้าเพื่อรักษาความเป็นธรรมในสังคม เมื่อมีผู้ประพฤติล่วงละเมิดสิทธิของ ผู้อื่นอันนำไปสู่การประพฤติผิดอื่นๆ ตามมา อาทิ การขโมย การฆ่า การพูดเท็จ คนทั้งหลายจึง ต้องเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีกว่า กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีจริยธรรมและเป็นผู้มีรูปงดงามกว่าน่าดูกว่า น่าเลื่อมใสกว่า น่าเกรงขามกว่า แล้วขอร้องให้บุคคลดังกล่าวทำหน้าที่ในการว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว ติเตียนผู้ที่ควรติเตียนและขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ และคนทั้งหลายจะพร้อมใจกันแบ่งปันอาหารให้บุคคลผู้นั้น ในสิงคาลกสูตร ก็ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำครอบครัวไว้อย่างละเอียด กล่าวถึงหน้าที่พึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข เพราะครอบครัวคือพื้นฐานที่สำคัญของสังคมหากครอบครัวแต่ละครอบครัวมีผู้นำที่ดีสังคมก็ ย่อมจะดีแน่นอน ในมหาโพธิชาดก พระโพธิสัตว์เสวยพระชาติเป็นพราหมณ์ร่ำรวย เมื่อสำเร็จ การศึกษาแล้วได้สละทรัพย์สมบัติจำนวนมากออกบวชเป็นปริพาชกและท่านได้รับความ ไว้วางใจจากพระเจ้าพรหมทัตให้ทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาอรรถคดี ซึ่งท่านทำหน้าที่ด้วยความ เที่ยงธรรมแต่กลับถูก

อำมาตย์ผู้พิพากษา 5 คน ที่ชอบรับสินบนใส่ความต่างๆ นานา พระ โพธิสัตว์จึงได้แสดงธรรมโปรดพระเจ้าพรหมทัต เตือนพระสติให้ระลึกถึงความเป็นผู้นำที่จะต้อง เป็นตัวอย่างอันดีให้แก่ข้าราชบริพารตลอดจนประชาชนที่อยู่ใต้ปกครอง ดังคำกล่าวที่ว่าเมื่อฝูง โคข้ามน้ำนั้น หากโคจ่าฝูงว่ายน้ำไม่ตรง ว่ายไปคดเคี้ยว โคทั้งหมดก็ย่อมว่ายน้ำไปตรงทาง ผู้ที่ เป็นผู้นำนั้นหากไม่ประพฤติธรรมประชาชนก็ย่อมไม่ประพฤติธรรม หากผู้นำประพฤติธรรม ประชาชนก็ย่อมประพฤติธรรมตามไปด้วย หากพระราชาประพฤติธรรมบ้านเมืองก็ย่อมอยู่เย็น เป็นสุข ในมหาปทุมชาดกได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ปกครองหรือผู้นำไว้ว่า จะต้องมีความเที่ยง ธรรมในการตัดสินคดีความผิดความถูกของผู้อื่นด้วยตนเอง หากผู้ที่เป็นใหญ่นั้นไม่พิจารณาให้ดี แล้วสั่งลงโทษเปรียบเสมือนคนตาบอดเดินทางที่ขรุขระ ผู้ที่เป็นใหญ่นั้นจะต้องประพฤติตนเป็น

คุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม พบว่า บุคคลผู้ที่จะมาเป็นผู้นำนั้นนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในการปกครองแล้วสิ่งหนึ่ง ที่ต้องมีเป็นคุณลักษณะติดตัวนั้นก็คือคุณธรรมจริยธรรมนั้นเอง (ณรงค์ สินสวัสดิ์, 2557) ดังที่ จะได้กล่าวตามความที่ศึกษามาตามประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้นำโดยทั่วไป คือ จากการศึกษาพบว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะลักษณะบุคลิกภาพหน้าตาดีมีความรู้ความสามารถในการปกครองเป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถนำพาลูกน้องไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ บุคคลที่เป็นแบบอย่างโดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่านอกจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ยังต้องเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมทั้งทางโลกและทางธรรม ทางโลกนั้นอาจกล่าวได้ว่าต้องอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับไม่ขาดไม่เกิน ส่วนในทางธรรมนั้น คือ ต้องเป็นบุคคลที่มีศีลธรรมอันดีรวมไปถึงทศพิธราชธรรมคือธรรมอันดีสำหรับนักปกครองหรือผู้นำนั้นเอง

2. ผู้นำในทัศนะพุทธศาสนา กล่าวคือ ผู้เขียนมีความเข้าใจได้ว่าผู้นำในทัศนะพุทธศาสนานั้นจะต้องเป็นแบบพระโพธิสัตว์ เพราะเมื่อครั้งเสวยพระชาติเป็นพระวิธูรบัณฑิตนั้น พระวิธูรบัณฑิตได้แสดงให้เห็นว่า ผู้นำนั้นควรจะประพฤติปฏิบัติเช่นไรผู้ตามจึงจะเชื่อฟังและทำตาม โดยเฉพาะเมื่อครั้งที่พระวิธูรบัณฑิตได้ตัดสินวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างพระเจ้าธนัญชัยโกรพย์กับปุณณกยักษ์ในการเล่นการพนันโยนลูกสะกากัน โดยปุณณกยักษ์ได้เอาตัววิฑูรบัณฑิตเข้ามาเป็นค่าพนันด้วยทำให้พระเจ้าธนัญชัยโกรพย์ไม่ยอมเห็นด้วยกับคำของปุณณกยักษ์จึงเป็นที่มาในการนำตัวพระวิธุรบัณฑิตมาเป็นผู้ตัดสินในครั้งนั้นปรากฏว่าวิธุรบัณฑิตยอมเป็นค่าพนันให้แก่ปุณณกยักษ์แสดงให้เห็นถึงความมีสัจจวาจาของวิธุรบัณฑิตนั้นเอง และนอกจากนั้นวิธุรบัณฑิตยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองลูกๆ หลานๆ เหล่าหมู่ญาติโดยเฉพาะการพร่ำสอนลูกหลานๆและเหล่าหมู่ญาติให้ตั้งอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมอันดี จึงนับได้ว่าวิธรบัณฑิตเป็นบุคคลที่ควรเอาเป็นแบบอย่าง (วิเชียร วิทยอุดม, 2560)

3. จริยธรรมของผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ผู้นำไม่ว่าจะเป็นผู้นำครอบครัว ผู้นำองค์กร ผู้นำศาสนา ผู้นำสังคม หรือผู้นำประเทศ ผู้นำเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สังคมให้การยอมรับไม่ว่าจะมาจากการเลือกตั้งหรือมาจากการแต่งตั้งก็ตาม บุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้นำโดยปริยาย เมื่อได้มาสู่ตำแหน่งความเป็นผู้นำแล้วสิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติตาม นั้นก็คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ที่ตนได้เข้าไปดำรงตำแหน่งผู้นำหากไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้แล้วสิ่งที่จะตามมาก็คือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานไม่สามารถไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และนอกจากนั้นอาจทำให้ผู้ตามไม่ให้ความยำเกรงไม่ให้ความเคารพในการตัดสินใจของผู้นำ อาจส่งผลให้เกิดความแตกแยกภายในได้ ฉะนั้นจริยธรรมของผู้นำโดยทั่วไป ผู้เขียนจึงเข้าใจได้ว่า คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดต่างๆที่องค์กรหรือสถาบันนั้นๆได้กำหนดขึ้น เพื่อที่จะให้บุคคลที่จะมาเป็นผู้นำได้ประพฤติปฏิบัติตามนั้นเอง (ปรีชา ช้างขวัญยืน, 2560)

4. จริยธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา กล่าวคือ ผู้นำนอกจากจะประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีเป็นคุณลักษณะเพิ่ม เข้ามาในตัวนั้นก็คือจริยธรรมนั้นเอง จริยธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา คือ ศีล ทศพิธราชธรรม จักรดิวัตร สัปปุริสธรรม หลักจริยธรรมเหล่านี้ถ้าผู้นำมีในตัวแล้วมีความเป็นไปได้สูง ที่องค์กรหรือหน่วยงานสถาบันที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่นั้นจะประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้และนอกจากนั้นอาจทำให้ตัวผู้นำเองเป็นที่ยำเกรงของลูกน้องและบุคคลทั่วไป แต่ในทางกลับกัน ถ้าผู้นำไม่ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมหรือไม่มีจริยธรรมเหล่านี้อยู่ในตัว การที่จะนำพาลูกน้องหรือองค์กรของตนไปสู่เป้าหมายที่ตั้ง ไว้คงอาจจะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แน่นอน อาจนำพาองค์กรไปสู่ความล้มเหลวก็เป็นไปได้สูง ฉะนั้น จริยธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา คือ ศีล ทศพิธราชธรรม จักรดิวัตร สัปปุริสธรรม นั้นเอง

สรุป พระพุทธศาสนา มุ่งเน้นเรื่องการพ้นทุกข์ และสอนให้รู้จักทุกข์และวิธีการดับทุกข์ ให้พ้นจากอวิชชา (ความไม่รู้ความจริงในธรรมชาติ) อันเป็นเหตุให้เกิดทุกข์จากกิเลสทั้งปวง คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง เน้นการศึกษาทำความเข้าใจ การโยนิโสมนสิการด้วยปัญญา และพิสูจน์ทราบข้อเท็จจริง (ธัมมวิจยะ) เห็นเหตุผลว่าสิ่งนี้มีสิ่งนี้ จึงมี (อิทัปปัจจยตา) จนเห็นตามความเป็นจริงว่าสรรพสิ่งในธรรมชาติเป็นไปตาม กฎพระไตรลักษณ์ และสัตว์โลกที่เป็นไปตามกฎแห่งกรรม แล้วเลือกใช้ #หลักธรรม ในพุทธศาสนาที่เหมาะกับผลที่จะได้สิ่งที่ปรารถนาอย่างถูกต้อง ด้วยความไม่ประมาทในชีวิตให้มีความสุขในทั้งชาตินี้ ชาติต่อๆ ไป (ด้วยการสั่งสมบุญบารมี) ตลอดจนปรารถนาในพระนิพพานของผู้มีปัญญา

หลักคำสอนในพุทธศาสนามีทั้งหลักปฏิบัติที่เป็นจริยธรรมคุณธรรม

หลักศีลธรรมคือ หลักคำสอน สำคัญของศาสนา ได้แก่ โอวาทปาติโมกข์ คือ “ การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การบำเพ็ญแต่ความดี การทำจิตให้สะอาดบริสุทธิ์การทำสมาธิ การนั่งสมาธิ ช่วยให้จิตใจสงบ และช่วยให้มีสติ รู้ คิด รู้ทำ

ความกตัญญูกตเวที คือ การรู้จักบุญคุณ และตอบแทน อันเป็นหลักธรรมพื้นฐานทั่วไปของมนุษย์ เพื่อการดำรงอยู่อย่างปกติสุข ดังนั้นทุกคนจึงมีหน้าที่ต่อกันด้วยการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของพระพุทธเจ้า คือการปฏิบัติหน้าที่ต่อกัน

ทัศนะของผู้เขียน เสนอรูปแบบ (Model)

1. เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีทรัพย์ ความสุขจากการใช้จ่ายทรัพย์ ความสุขจากการไม่เป็นหนี้และความสุขจากการทำงานที่ปราศจากโทษหรือปราศจากอันตราย

2. กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและความไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

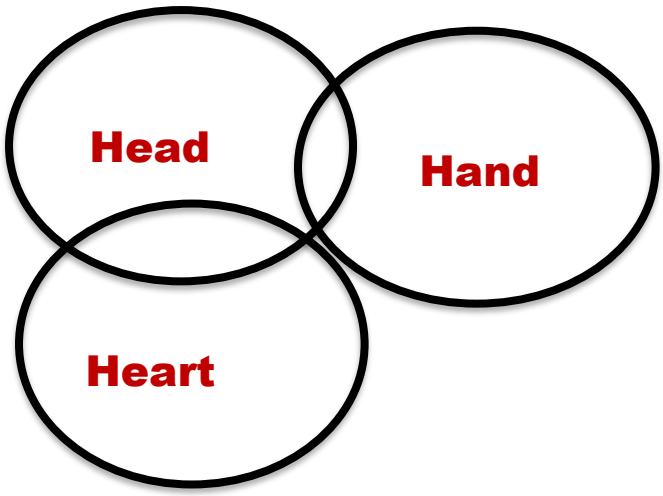
- ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะที่สิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบ ซึ่งเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ คือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย สิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

- ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ เป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุภายนอก เมื่อปรารถนาแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งที่ไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์ การพลัดพรากจากสิ่งที่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์

3. มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้น โดยที่ไม่มีจิตใจอิจฉาริษยา

4. อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ดังนั้น “หัวหน้า” จึงต้องมีความเมตตาและความกรุณาต่อลูกน้องด้วย

การใส่ใจในการดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว เพราะคำว่า “ลูกน้อง” มาจากคำว่า “ลูก” และ คำว่า “น้อง” จึงต้องมีเมตตาต่อ “ลูกน้อง” ไม่ใช่ใช้แต่งานเท่านั้น เพื่อให้ “ลูกน้อง” มีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย



ภาพที่ 1 แสดง Model 3 H

3 H คือ - **Head** คือ คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- **Hand** คือ ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้
- **Heart** คือ ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รักงานที่ทำ และรักที่จะทำงานให้ดี

สรุป

การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เป็นผู้นำที่ดีนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนตามหลักทางพระพุทธศาสนา บุคคลที่พัฒนาดีแล้วยังมีความประพฤติเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่นได้ ขณะเดียวกันก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของสังคม สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนานักพัฒนาสังคมตั้งแต่ยุคแรกเกิดมีพระสงฆ์ขึ้นในสังคมมนุษย์ กล่าวโดยเฉพาะใน สังคมไทย พระสงฆ์เป็นบุคลากรสำคัญมากที่สุดในบรรดาทรัพยากรมนุษย์ของพระศาสนา การ จะให้พระสงฆ์เป็นผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความ

สมบูรณ์พร้อมกัน 3 มิติ คือ มิติทางคุณธรรม มิติทางปัญญา และมิติการเป็นผู้นำ สถาบันการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ ล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำ พระสงฆ์จำนวนไม่น้อยก่อนบวชและระหว่าง บวชเป็นผลผลิตของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสังคมมาแล้ว ดังนั้น จึงสมควรประยุกต์เอาความรู้ทางวิชาการที่ได้รับมาเป็นแนวปฏิบัติตน และเป็นแนวทางในการชี้นำสั่งสอนแก่ประชาชน เพื่อ ความมีศรัทธาอย่างยั่งยืนต่อพระพุทธศาสนา และเพื่อบรรลุถึงความเป็นอริยบุคคลตามอุดมการณ์ ของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงต่อไป

ผู้บริหารท้องถิ่นต้องคิดสิ่งที่ดีงามถูกต้องประพฤติชอบด้วยใจ อาทิ บุคคลพึงรักษาความกำเริบทางใจ พึงสำรวมใจ ละมโนทุจริต แล้วพึงประพฤติมโนสุจริตไม่คิดพยาบาทปองร้ายใคร ๆ มีจิตประกอบด้วยเมตตาไม่คิดเบียดเบียนใคร ๆ มีจิตประกอบด้วยกรุณามีความเห็นถูกต้องตาม ครรลองคลองธรรมเห็นว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว ควรละอภิชฌาคือความเพ่งเล็งอยากได้ของบุคคลอื่น ควรละพยาบาทคือความคิดร้ายบุคคลอื่น และควรละมิจฉาทิฐิคือความเห็นผิด

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาบูรณาการกับการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งสามารถบูรณาการได้หลากหลายเหตุการณ์และอาจมีความแตกต่างกันตามบริบทท้องถิ่นและขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการปฏิบัติราชการท้องถิ่นและการทำงานให้มีความสำเร็จ ในหน้าที่การงานรวมไปถึงการบริหารครอบครัว ตลอดจนความเป็นผู้นำ บุคคลเหล่านี้จะพบแต่ ความสุขความเจริญอย่างแน่นอน

ข้อเสนอเพิ่มเติม เพื่อให้การอยู่รวมกันในสังคมของมวลมนุษยชาติเป็นไปโดยความสุขสันติจึงควรให้ผู้นำในทุกๆ องค์กรได้กลับมาสนใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาที่เรียกว่าธรรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในความเป็นจริงนั้นบุคคลทุกคนย่อมมีโอกาสได้เป็นผู้นำในชีวิตจริงในหลากหลายแง่มุมเพราะบุคคลที่ปรารถนาจะดำรงตนเป็นผู้นำที่พึงประสงค์จะต้องมีการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมและนำคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในชีวิตจริงของตนเอง ดังได้กล่าวมาแล้ว บุคคลนั้นจึงจะเป็นผู้นำที่มีคุณค่าต่อชีวิตตนเองและชีวิตผู้อื่นตลอดจนสังคมได้อย่างแท้จริง จึงขอเสนอว่า

1. ควรจะมีการจัดอบรมเรื่องจริยธรรมให้แก่ผู้นำภายในองค์กร สถาบัน หน่วยงาน

ต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง

2. ควรให้มีการจัดการส่งเสริมจัดทำรายงานการวิจัยทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมของผู้นำ โดยรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

3. ควรให้มีการตรวจสอบรายชื่อบุคคลผู้ที่จะมาเป็นผู้นำหรือนักการเมืองก่อนลงรับ สมัครรับเลือกตั้งต้องเป็นผู้ที่ศาสนาของบุคคลนั้นๆ ให้การรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการอบรมในเรื่อง จริยธรรมแล้ว ตามหลักคำสอนของแต่ละศาสนา

เอกสารอ้างอิง

กุลชัย โพธิ์นันท์. (2559). ภาวะผู้นาเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4. Journal of Roi. Kaensarn Academi, 1(2).

ณรงค์ สินสวัสดิ์. (2557). ผู้นำการเมือง:แนวทางวิเคราะห์และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัชรินทร์การพิมพ์.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2560). ทรรศนะทางการเมืองของพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำรา คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ สินสวัสดิ์. (2557). พุทธจริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทองกวาว.

ลัคนา จันทร์ศิริ. (2565). หลักการปฏิบัติตนในงานอาชีพ. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์. เรียกใช้เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2566https://docs.google.com/document/d/1Am6a3yMXsy79

วิเชียร วิทยอุดม. (2560). ภาวะผู้นำฉบับก้าวล้ำยุค. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็ก.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2559). พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย

สุทัศน์พงษ์ กุลบุตร. (2560). การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

John F. Kennedy. (2219). The Cognitive Developmental Approach In T.Likona (Ed.) Moral Developmant and Behavior. New York : Holt, Binegartand wonson.

การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน*

FOSTERING EXCELLENCE COMMUNICATION EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS

ปานิสรา เอี่ยมวิบูลย์[1], ละมุล รอดขวัญ[2] และ ทนง ทองภูเบศร์[3]

Panisara Iamwiboon[1], Lamun Rodkhwan[2] และ Thanong Thongphubate[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-3]Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding author E-mail: paijitsakong@gmail.com

บทคัดย่อ

ในโลกที่เชื่อมโยงแบบนี้ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะสำหรับนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนเอกชน บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นการสำรวจกลยุทธ์และวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษภายในโรงเรียนเอกชน บทความเริ่มต้นด้วยการสนทนาถึงความสำคัญของความถนัดทางภาษาอังกฤษในการส่งเสริมความสำเร็จทางการเรียน โอกาสในอาชีพ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติที่เป็นผู้ประกอบการของนักเรียน บทความนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความท้าทายในปัจจุบันที่โรงเรียนเอกชนทั้งในประเทศไทยและระหว่างประเทศ ในการสอนทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ โปรแกรมพัฒนาครู และบทบาทของผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนการศึกษาภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ตัวอย่างสถานการณ์จากโรงเรียนเอกชนทั้งในประเทศไทยและระหว่างประเทศเพื่อเน้นแนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบต่อทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน บทความสรุปด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษใน

* Received 25 June 2024; Revised 7 July 2024; Accepted 22 August 2024

โรงเรียนเอกชน โดยเน้นการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนและการใช้เทคโนโลยีการสอนอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: การเสริมสร้างความเป็นเลิศ, การสื่อสารภาษาอังกฤษ**,** โรงเรียนเอกชน

Abstract

In today's globalized world, proficiency in English communication has become increasingly crucial, particularly for students attending private schools. This academic article explores various strategies and approaches aimed at enhancing English communication excellence within private school settings. The article begins by discussing the importance of English proficiency in fostering academic success, career opportunities, and global citizenship among students. It examines the current challenges faced by private schools in Thailand and internationally in effectively teaching English communication skills. Additionally, the article presents a review of literature on effective teaching methods, teacher development programs, and the role of parents and the community in supporting English language education in private schools. Furthermore, case studies from both Thai and international private schools are analyzed to highlight successful practices and their impact on students' English communication skills. The article concludes with recommendations for improving English communication excellence in private schools, emphasizing the need for continuous professional development for teachers, supportive community involvement, and innovative teaching methodologies.

Keywords: Fostering excellence, English communication, Private school

บทนำ

ในโลกที่เชื่อมต่อกันอย่างไร้พรมแดนในปัจจุบัน ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษกลายเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับความสำเร็จทั้งในด้านการศึกษาและอาชีพ โรงเรียนเอกชนอยู่ในสถานะที่เหมาะสมที่จะมอบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีโปรแกรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีโครงสร้างดีนั้นสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ เตรียมพร้อมพวกเขาสำหรับการศึกษาขั้นสูงและอาชีพระดับโลก (Baker, 2011) บทความนี้จะสำรวจกลยุทธ์และวิธีการในการส่งเสริมความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน โดยเน้นบทบาทของประสบการณ์การเรียนรู้ที่เข้มข้นและบูรณาการ ซึ่งความต้องการความเชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษได้เติบโตขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะในประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก ที่ซึ่งภาษาอังกฤษถูกมองว่าเป็นกุญแจสู่โอกาสต่าง ๆ มากมาย Crystal (2003) กล่าวว่า ภาษาอังกฤษทำหน้าที่เป็นภาษากลางในหลายภูมิภาคของโลก ทำให้นักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในภาษานี้ โรงเรียนเอกชนด้วยทรัพยากรที่เหนือกว่าและขนาดห้องเรียนที่เล็กกว่า สามารถนำแนวปฏิบัติการสอนที่เป็นนวัตกรรมและให้ความสนใจแบบส่วนบุคคลที่โรงเรียนรัฐอาจไม่สามารถให้ได้เสมอไป (Johnson & Christensen, 2019) ข้อได้เปรียบนี้ทำให้สถาบันเอกชนเป็นผู้เล่นสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน นอกจากนี้ การผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ภาษาได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีการศึกษา เช่น แอปการเรียนรู้ภาษา กระดานไวท์บอร์ดเชิงโต้ตอบ และแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ มอบวิธีการที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการฝึกฝนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน (Kessler, 2018) การใช้เทคโนโลยีไม่ได้เพียงแค่สนับสนุนวิธีการสอนแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่ยังมอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่โต้ตอบได้และปรับให้เหมาะกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนอีกด้วย เมื่อโรงเรียนเอกชนเริ่มนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้มากขึ้น ทำให้พวกเขามีศักยภาพที่จะกำหนดมาตรฐานใหม่ในการศึกษาภาษาอังกฤษและพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ในโลกที่เชื่อมต่อในปัจจุบัน ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษเป็นเส้นทางสำคัญสู่ความสำเร็จทั้งในการศึกษาและอาชีพ โรงเรียนเอกชนมี permissive environment ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียนอย่างเหมาะสม การผสม

เทคโนโลยีในการสอนเพื่อเตรียมพร้อมนักเรียนสู่การศึกษาและอาชีพระดับโลกเป็นสิ่งที่สำคัญ การใช้เทคโนโลยีเช่นแอปการเรียนรู้และแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะการสื่อสารเหล่านี้ในนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบทความนี้ผู้เขียนขอนำเสนอประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ**การ**เสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน 5 ประเด็น คือ แนวคิด เกี่ยวและทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษ สถานะปัจจุบันของการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทย วิธีการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ การศึกษากรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ การพัฒนาครูผู้สอน บทบาทของผู้ปกครองและชุมชน การวัดและประเมินผลการสอน และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษ

การสื่อสารภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชนต้องอาศัยการนำแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาภาษาอังกฤษมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนอย่างยั่งยืน ทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่สำคัญได้แก่ Communicative Language Teaching (CLT) ซึ่งเน้นการใช้ภาษาในการสื่อสารจริง และ Task-Based Language Teaching (TBLT) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาภาษาโดยผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหมายและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน (Ellis, 2003) การนำทฤษฎีเหล่านี้มาปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนเอกชนสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยทฤษฎี CLT เน้นการสร้างสถานการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารจริง และพัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนไปพร้อม ๆ กัน (Richards, 2006) การเรียนรู้ภายใต้กรอบแนวคิดนี้จะมุ่งเน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง ซึ่งทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจและใช้ภาษาภาษาอังกฤษได้อย่างมั่นใจและคล่องแคล่ว นอกจากนี้ TBLT ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือภารกิจที่มีความหมายสามารถช่วยกระตุ้นให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษในบริบทที่เป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น (Willis & Willis, 2007) นอกจากนี้ การใช้กรอบแนวคิดของการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) ยังเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์

จริงในการใช้ภาษา จะช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดียิ่งขึ้น (Nunan, 1999) การผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้สามารถช่วยให้โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนให้มีความเป็นเลิศและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การสื่อสารภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชนต้องอาศัยการนำแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาภาษาอังกฤษมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนอย่างยั่งยืน ทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่สำคัญได้แก่ Communicative Language Teaching (CLT) ซึ่งเน้นการใช้ภาษาในการสื่อสารจริง และ Task-Based Language Teaching (TBLT) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาภาษาโดยผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหมายและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน การนำทฤษฎีเหล่านี้มาปรับใช้ในโรงเรียนเอกชนช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนได้อย่างมั่นใจและเป็นประโยชน์อย่างมาก การเรียนรู้ภายใต้กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือภารกิจที่มีความหมายซึ่งช่วยกระตุ้นให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษในบริบทที่เป็นธรรมชาติ การผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนให้มีความเป็นเลิศและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

สถานะปัจจุบันของการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทย

การสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทยได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แต่ยังคงพบกับความท้าทายและข้อจำกัดหลายประการ หนึ่งในประเด็นสำคัญคือความแตกต่างในคุณภาพการสอนระหว่างโรงเรียนที่มีทรัพยากรและงบประมาณมากกับโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด (Foley, 2005) โรงเรียนที่มีทรัพยากรเพียงพอสามารถจัดหาครูเจ้าของภาษาและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีกว่าโรงเรียนที่มีทรัพยากรน้อย นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่องวิธีการสอนที่หลากหลาย โรงเรียนเอกชนหลายแห่งได้นำวิธีการสอนแบบ Communicative Language Teaching (CLT) และ Task-Based Language Teaching (TBLT) มาใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารของนักเรียน (Baker, 2008) อย่างไรก็ตาม การนำวิธีการเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ยังคงพบกับความท้าทาย เช่น ครูบางคนยังคงใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการ

ท่องจำมากกว่าการปฏิบัติจริง ทำให้นักเรียนไม่ได้รับประสบการณ์ในการใช้ภาษาที่เพียงพอ แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทย แต่ผลลัพธ์ที่ได้ยังคงแตกต่างกันไป โรงเรียนบางแห่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียน แต่บางแห่งยังคงประสบปัญหาในการปรับปรุงวิธีการสอนและการประเมินผล (Kirkpatrick, 2012) การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทยได้มีการพัฒนาต่อเนื่องในปีหลายปีที่ผ่านมา แม้ว่ามีความแตกต่างในคุณภาพการสอนระหว่างโรงเรียนที่มีทรัพยากรและงบประมาณมากกับโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด โรงเรียนที่มีทรัพยากรเพียงพอสามารถจัดหาครูเจ้าของภาษาและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้ นักเรียนจึงมีโอกาสพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีกว่า โรงเรียนบางแห่งได้นำวิธีการสอนแบบ Communicative Language Teaching (CLT) และ Task-Based Language Teaching (TBLT) มาใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารของนักเรียน แต่ยังพบความท้าทาย เช่น การใช้วิธีการสอนที่ไม่เป็นทางการทำให้นักเรียนไม่ได้รับประสบการณ์ที่เพียงพอในการใช้ภาษา การพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนไทยยังต้องพยายามปรับปรุงต่อไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับในสังคมการศึกษาในปัจจุบัน

วิธีการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ

การสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน หนึ่งในวิธีการสอนที่ได้รับการยอมรับและนิยมใช้อย่างแพร่หลายคือการสอนแบบ Communicative Language Teaching (CLT) ซึ่งเน้นการใช้ภาษาในการสื่อสารจริงจังในสถานการณ์ต่างๆ (Richards, 2006) วิธีการนี้ช่วยให้นักเรียนสามารถฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างรอบด้าน โดยมีการจัดกิจกรรมที่เน้นการใช้ภาษาในการสื่อสาร เช่น การสนทนาในกลุ่ม การสัมภาษณ์ และการเล่าเรื่อง และอีกวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพคือ Task-Based Language Teaching (TBLT) ซึ่งเน้นการใช้ภาษาผ่านการทำกิจกรรมหรือโครงการที่มีความหมายและสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน (Willis & Willis, 2007) การสอนแบบนี้ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะการใช้

ภาษาในการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งช่วยให้นักเรียนมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น ซึ่งการผสมผสานวิธีการสอนที่หลากหลายยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน การใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning ซึ่งรวมถึงการใช้เกม การอภิปรายในกลุ่ม และการนำเสนอผลงาน ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเกิดความกระตือรือร้นในการฝึกฝนภาษา (Bonwell & Eison, 1991) นอกจากนี้ การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น วิดีโอ คลิปเสียง และแอปพลิเคชันช่วยสอน ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้น

สรุปได้ว่า การสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารของนักเรียนในภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี วิธีการสอนที่ได้รับความนิยมคือ Communicative Language Teaching (CLT) ซึ่งเน้นการใช้ภาษาในการสื่อสารจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ และ Task-Based Language Teaching (TBLT) ที่เน้นการใช้ภาษาผ่านการทำกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน การผสมผสานวิธีการสอนหลากหลายช่วยเพิ่มความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียน และการใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning เช่น เกม การอภิปรายในกลุ่ม และการนำเสนอผลงาน ช่วยเสริมสร้างความกระตือรือร้นในการฝึกฝนภาษาของนักเรียนให้ได้มากยิ่งขึ้น

การศึกษากรณีและตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ

การศึกษากรณีเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาและเรียนรู้จากประสบการณ์ของโรงเรียนที่มีการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้นักเรียนได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น การศึกษากรณีของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้นำเทคนิคการสอนแบบ Communicative Language Teaching (CLT) มาใช้ประสบผลสำเร็จ เน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งได้ผลดีในการสร้างความมั่นใจและทักษะการสื่อสารที่ดีในภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน (Richards, 2006) นอกจากนี้ มีตัวอย่างอื่นๆ เช่น โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกของประเทศญี่ปุ่นที่ได้นำเทคนิคการสอนแบบ Task-Based Language Teaching (TBLT) มาใช้สอนนักเรียน โดยใช้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันในการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยเพิ่มความเข้าใจและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ได้มากขึ้น (Willis & Willis, 2007) การศึกษาเหล่านี้ช่วยให้เห็นภาพรวมถึงวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสอนและเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสอนในระดับอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรณีและตัวอย่างการเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเป็นหลักฐานที่สำคัญในการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. โรงเรียนสาธิตจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาควิชาภาษาอังกฤษ เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนในการนำเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียน เช่น การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ (Juthamas, 2021) สำหรับในทวีปเอเชีย โรงเรียนอินเตอร์เนชันแนล สคูล บังกลาเทศเป็นตัวอย่างที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่สะดวกสบายและเปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนในระดับนานาชาติ (International Schools Review, 2022) นอกจากนี้ การศึกษากรณีของโรงเรียนแพร่งามวิทยาคมในประเทศไทยเป็นตัวอย่างหนึ่งที่บอกให้เห็นถึงการใช้เทคโนโลยีและแนวทางการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนอย่างครบวงจร (Prarngamvitaya School, 2020)

สรุปได้ว่า การศึกษากรณีเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน เช่น การใช้เทคนิค Communicative Language Teaching (CLT) ที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจและทักษะการสื่อสารที่ดีในภาษาอังกฤษ (Richards, 2006) การสอนแบบ Task-Based Language Teaching (TBLT) ในโรงเรียนเอกชนในญี่ปุ่นเพื่อฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง (Willis & Willis, 2007). การนำเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในโรงเรียนเอกชนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเป็นหลักฐานที่สำคัญในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนอย่างครบวงจร (Juthamas, 2021; International Schools Review, 2022; Prarngamvitaya School, 2020)

การพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่มีความเป็นเลิศ การพัฒนาครูในสถาบันการศึกษามีหลากหลายแนวทางและกลไกที่ใช้ในการเสริมสร้างทักษะและความรู้เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Brewster & Railsback, 2001) การพัฒนาครูเน้นไปที่การฝึกอบรมทักษะการสอนที่ทันสมัยและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Darling-Hammond, 2006) การศึกษาพัฒนาการที่เชิงลึกสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและให้ผลลัพธ์ที่ดีในการเรียนรู้ของนักเรียน (Hargreaves, 1998) ซึ่งหนึ่งในตัวอย่างการพัฒนาครูที่เป็นที่ยอมรับในประเทศไทย คือ โครงการฝึกอบรมและพัฒนาครูในระบบการศึกษาของไทย (Nakhon Pathom Rajabhat University, 2017) โครงการนี้เน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูเพื่อเสริมคุณภาพการสอนในระดับสูงขึ้น และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย (Nakhon Pathom Rajabhat University, 2017) นอกจากนี้ โครงการการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนในต่างประเทศยังมีความสำเร็จอันน่าทึ่ง เช่น โครงการการฝึกอบรมและพัฒนาครูในสหรัฐอเมริกา (US Department of Education, 2015) ซึ่งได้ผลลัพธ์ที่ดีในการเพิ่มผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับต่างๆ และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูอย่างมีประสิทธิภาพ (US Department of Education, 2015)

สรุปได้ว่า การศึกษากรณีเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน เช่น การนำเทคนิคการสอน CLT มาใช้ในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ ซึ่งเน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ และ TBLT ที่ใช้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เช่น โรงเรียนเอกชนในญี่ปุ่นที่มุ่งเน้นการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง โครงการเหล่านี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้มากยิ่งขึ้น การพัฒนาครูในการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างคุณภาพการเรียนรู้และการสอน โดยการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีใหม่ เช่น ในโครงการของไทยและต่างประเทศ ได้พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทบาทของผู้ปกครองและชุมชน

บทบาทของผู้ปกครองและชุมชนมีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีคุณภาพสูงในโรงเรียนเอกชน การมีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองช่วยให้สื่อสารภาษาอังกฤษเป็นส่วนสำคัญของสิ่งที่เรียนรู้ในชีวิตประจำวันของนักเรียน (Epstein, 2001) ผู้ปกครองที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนและการสนับสนุนที่บ้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภายนอกโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของนักเรียน (Hill & Taylor, 2004) ซึ่งการสนับสนุนจากชุมชนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน การมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชุมชนทำให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง และเพิ่มความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน (Barton & Hamilton, 2000) การเชื่อมโยงกับชุมชนยังสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและภาษาต่างๆ ที่ส่งผลให้พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Barton & Hamilton, 2000) ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บทบาทของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนเป็นการสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสนับสนุนและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการเติบโตและพัฒนาของนักเรียนในด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ (Hill & Taylor, 2004)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้ปกครองและชุมชนเป็นสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีคุณภาพสูงในโรงเรียนเอกชน ผู้ปกครองที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนและการสนับสนุนที่บ้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภายนอกโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน (Hill & Taylor, 2004). การสนับสนุนจากชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน.

การวัดและการประเมินผลการสอน

การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเสริมสร้างคุณภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน การวัดผลการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องสามารถช่วยให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงและปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Airasian, 1994) การใช้เครื่องมือประเมินที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ช่วยให้การประเมินมีคุณภาพและทำให้สามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Popham, 2009) ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้รู้ผลสำเร็จของนักเรียนในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ แต่ยังช่วยในการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการปรับปรุงแนวทางการสอนอย่างต่อเนื่อง (Gronlund, 2006) การประเมินที่มีคุณภาพจะช่วยให้โรงเรียนได้มาตรฐานสูงขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (Stiggins, 2002) และในการที่จะทำให้การประเมินและการประเมินผลมีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรมีการใช้เครื่องมือประเมินที่เหมาะสมและมีการฝึกอบรมครูให้เข้าใจและใช้เครื่องมือดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง (Wiliam, 2011) นอกจากนี้ยังควรมีการสร้างโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมในกระบวนการประเมินเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Black & Wiliam, 1998)

สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน การวัดผลที่ถูกต้องช่วยให้ครูและผู้บริหารปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Airasian, 1994). เครื่องมือประเมินที่เชื่อถือได้ช่วยให้การประเมินมีคุณภาพและสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Popham, 2009). การประเมินที่มีคุณภาพช่วยให้โรงเรียนมีมาตรฐานสูงขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (Stiggins, 2002).

ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน

การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการสอนและการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Davies, 2011) หนึ่งในข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการสอนที่หลากหลายและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอนเพื่อให้เห็นผล

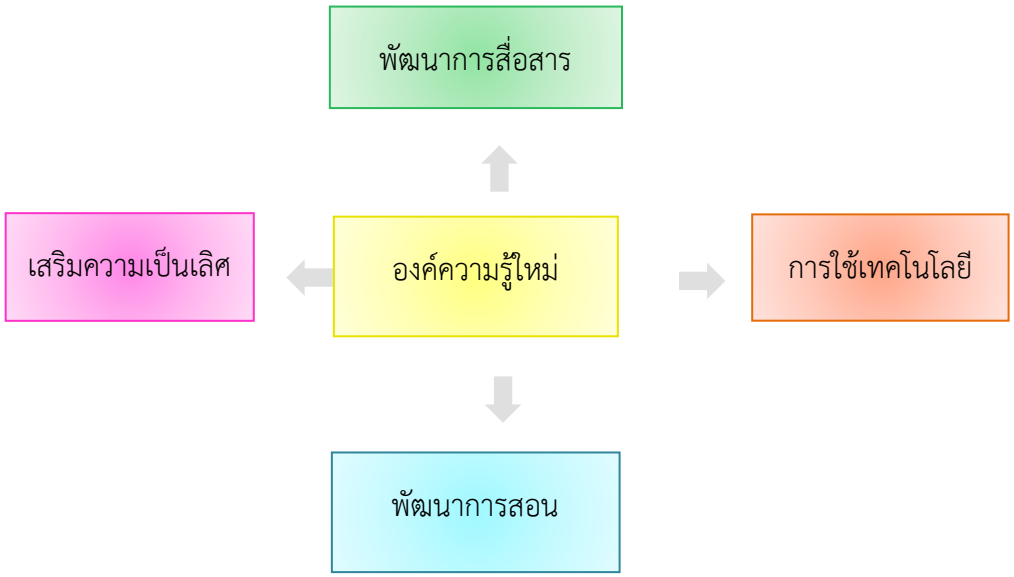
สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน (Hattie, 2009) โดยการสนับสนุนนโยบายการศึกษาที่เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของนักเรียน และการตระหนักถึงความสำคัญของภาษาต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมทางวิชาการและอาชีพในอนาคต (Cummins, 2008) การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองเป็นอีกหนึ่งข้อเสนอแนะที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน (Epstein, 2001) ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมนโยบายที่เน้นให้ความสำคัญกับการประเมินและการวัดผลของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้โรงเรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงกระบวนการการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนัลอดจนกเรียนได้อย่างแม่นยำ (Wiliam, 2011) การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา (Fullan, 2001)

สรุปได้ว่า การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการสอนและการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Davies, 2011). การสนับสนุนอาจารย์ให้มีทักษะการสอนที่หลากหลายและใช้เทคโนโลยีในการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (Hattie, 2009). นโยบายการศึกษาที่เน้นการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษและความสำคัญของภาษาต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมทางวิชาการและอาชีพ (Cummins, 2008). การส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ปกครองและความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อปรับปรุงการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน (Epstein, 2001). การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน (Fullan, 2001).

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากศึกษาคือแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษที่มีคุณภาพสูงในนักเรียนของโรงเรียนเอกชน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมทางวิชาการและอาชีพในอนาคตของผู้เรียน มีความสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการความสามารถในการสื่อสารระหว่างภาษาที่มีคุณภาพ องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถทำได้โดยการนำเสนอแนวทางการสอนที่ทันสมัยและเชื่อมโยงกับชุมชนของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีในการสอนเป็นส่วนสำคัญที่สามารถช่วยใน

กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และนอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาหลักสูตรการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่เป็นการเสริมความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและสามารถทำได้โดยผ่านการนำเสนอแนวทางการสอนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปได้ว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาคือการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษที่มีคุณภาพสูงในนักเรียนโรงเรียนเอกชนเพื่อเตรียมความพร้อมทางวิชาการและอาชีพในอนาคต โดยการใช้แนวทางการสอนที่ทันสมัยเชื่อมโยงกับชุมชนของผู้เรียนและการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวันของนักเรียน

สรุป

ผู้เขียนสรุปว่า การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการสอนและการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาเอกชนตามองค์ความรู้ที่ได้รับเชิงบรรยายจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นที่ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน การรับรู้ของครูและการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน และการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์อย่างละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน ได้แก่ การพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างภาษาที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมทางวิชาการและอาชีพของนักเรียนในอนาคต (Cummins, 2008) การใช้เทคโนโลยีในการสอนภาษาอังกฤษที่มีผลที่ดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนในสถานศึกษา (Warschauer & Grimes, 2007) การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Epstein, 2001) นอกจากนี้ ยังได้ชี้แจงถึงความสำคัญของการประเมินและการวัดผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงกระบวนการการสอนให้เหมาะสม (Wiliam, 2011) และการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในสังคมและเทคโนโลยีปัจจุบัน (Fullan, 2001) จึงเป็นฐานที่มั่นใจว่า การพัฒนาคุณภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

Airasian, P. W. (1994). Classroom assessment (2nd ed.) McGraw-Hill.

Baker, C. (2011). Foundations of Bilingual Education and Bilingualism (5th ed.) Multilingual Matters.

Baker, W. (2008). English as a lingua franca in Thailand: Characterizations and implications. Englishes in Practice, 1(1), 18-27.

Barton, D., & Hamilton, M. (2000). Literacy practices. In D. Barton, M. Hamilton, & R. Ivanic (Eds.), Situated literacies: Reading and writing in context (pp. 7-15) Routledge.

Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 5(1), 7-74.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom. ASHE-ERIC Higher Education Reports.

Brewster, C., & Railsback, J. (2001). Becoming a professional: An interdisciplinary analysis of professional learning. Teachers College Press.

Crystal, D. (2003). English as a Global Language (2nd ed.) Cambridge University Press.

Cummins, J. (2008). BICS and CALP: Empirical and theoretical status of the distinction. In B. Street & N. H. Hornberger (Eds.), Encyclopedia of language and education (2nd ed., Vol. 2, pp. 71-83) Springer.

Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. Journal of Teacher Education, 57(3), 300-314.

Davies, A. (2011). School inspection and self-evaluation: Working with the new relationship. Routledge.

Ellis, R. (2003). Task-based language learning and teaching. Oxford University Press.

Epstein, J. L. (2001). School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools. Westview Press.

Foley, J. A. (2005). English in Thailand. RELC Journal, 36(2), 223-234.

Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change (3rd ed.) Teachers College Press.

Gronlund, N. E. (2006). Assessment of student achievement (8th ed.) Pearson.

Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. Teaching and Teacher Education, 14(8), 835-854.

Hattie, J. (2009). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Routledge.

Hill, N. E., & Taylor, L. C. (2004). Parental school involvement and children's academic achievement: Pragmatics and issues. Current Directions in Psychological Science, 13(4), 161-164.

International Schools Review. (2022). International School Bangkok.

Johnson, R. B., & Christensen, L. (2019). Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (7th ed.) SAGE Publications.

Juthamas, S. (2021). Enhancing English Communication Excellence: Case Study of Chulalongkorn University Demonstration School. Journal of Educational Research, 10(2), 123-135.

Kessler, G. (2018). Technology and the future of language teaching. Foreign Language Annals, 51(1), 205-218.

Kirkpatrick, A. (2012). English as an international language in Asia: Implications for language education. Springer.

Nunan, D. (1999). Second language teaching & learning. Heinle & Heinle.

Popham, W. J. (2009). Assessment for educational leaders. Pearson.

Prarngamvitaya School. (2020). Developing English Communication Excellence: Case Study of Prarngamvitaya School. Bangkok, Thailand.

Richards, J. C. (2006). Communicative language teaching today. Cambridge University Press.

Stiggins, R. J. (2002). Assessment crisis: The absence of assessment for learning. Phi Delta Kappan, 83(10), 758-765.

US Department of Education. (2015). Teacher development programs in the United States.

Warschauer, M., & Grimes, D. (2007). Audience, authorship, and artifact: The emergent semiotics of Web 2.0. Annual Review of Applied Linguistics, 27, 1-23.

Wiliam, D. (2011). Embedded formative assessment. Solution Tree Press.

Willis, D., & Willis, J. (2007). Doing task-based teaching. Oxford University Press.

การบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในศตวรรษที่ 21*

ACADEMIC MANAGEMENT TO DEVELOP STUDENTS' CAREER SKILLS IN THE 21ST CENTURY

อภิญญา บุณยเกียรติ[1] และ พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี)[2]

Apinya Boonyakiat[1] and Phramaha Udorn Uttaro (Makdee)[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

[1-2] Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonsawan campus, Thailand

Corresponding Author's Email: apinya_bo@hotmail.com

บทคัดย่อ

ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาของสังคมโลกอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกภูมิภาคของโลกสามารถรับรู้ติดต่อข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วเชื่อมต่อกันอย่างไร้พรหมแดน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างก้าวกระโดดภายใต้การขับเคลื่อนปัจจัยพื้นฐานทางสังคมของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญโดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการวางแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักสูตรพร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่สอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่นและสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับอนาคตแก่ผู้เรียน บทความทางวิชาการนี้ต้องการนำเสนอแนวคิดในการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารวิชาการ, ทักษะอาชีพ, ศตวรรษที่ 21

---

* Received 15 July 2024; Revised 31 July 2024; Accepted 26 August 2024

Abstract

School administration is the important obligation of school administrators in developing Thai learners to complete with physical, mental and moral qualities, be able to live with others happily, and response to the world requirement. Ethical and cultural life can co-exist with others happily. Buddhism is the religion of wisdom and practice. The Buddhist principle is based on natural laws. The Buddhist principle consists of morality and ethics, focusing on the realization of life and world. 3 qualifications in Buddhist principles that should be integrated in successful administration are: 1) Cakkhuma or shrewd, 2) Vidhuro or capable of administering business and 3) Nissayasampanno or having a good credit rating. Furthermore, the administrators should have the Threefold Training, Sappurisa Dhamma and follow the principles of True doctrine: study of scriptures, the true doctrine of practice, and the true doctrine of penetration. By this way, the administration can be beneficial to individual and educational institution effectively and sustainably.

Keywords : Administration, Academic Administration, Vocational Skills, 21st Century

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษามีความเกี่ยวพันโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒธรรม การเมืองการปกครองและสิ่งแวดล้อมและพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างปัจจัยพื้นฐานทางสังคมของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งพร้อมที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้มีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งขณะเดียวกันย่อมที่จะต้องมีการพัฒนาในหลากหลายด้านโดยเฉพาะในด้านการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ และสถานศึกษาจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพพร้อมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคน

อย่างยั่งยืน นอกจากนี้การส่งเสริมหรือการพัฒนา “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาตามตำรา โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (2560) ระบุว่า วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาประการที่ 2 คือ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติและเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ดังนี้ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง(Access) 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม(Equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ทั้งนี้ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน คือ ทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดีมีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองและสอดคล้องกับความต้องการในทักษะการประกอบอาชีพที่สำคัญในโลกยุคใหม่ตามมุมมองของผู้ประกอบการ ตามที่ (วัชรสินธุ์ เพ็งบุบผา, 2564) กล่าวว่า ทักษะตามมุมมองผู้ประกอบการทักษะแรกที่นักเรียนมีความต้องการจำเป็น คือ ประสบการณ์ในอาชีพ ทักษะการคิดนวัตกรรม ทักษะการคล่องตัว ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการบริหารงาน ซึ่งทั้ง 5

ทักษะเหล่านี้จะต้องมีการปรับปรุงเร่งด่วนในการส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการในตลาดงาน

ฉะนั้นการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาจึงทำให้ผู้เรียนมองเห็นภาพงานอาชีพต่างๆ พร้อมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สำรวจความใจความถนัดและมองเห็นการทำงานของตนเองในอนาคตเพื่อวางแผนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพขณะที่สถานศึกษาได้ร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเตรียมคนให้มีทักษะและมีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านทักษะฝีมือทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านลักษณะนิสัยในการทำงานให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งการทำงานหรือศึกษาต่ออย่างมีคุณภาพ

ดังนั้นในบทความนี้ผู้เขียนมุ่งศึกษาในงานบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้เรียน ซึ่งส่วนสำคัญอย่างมากในการกำหนดการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ส่งผลต่อการผลักดันและสร้างการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีการปรับตัวและเกิดทักษะที่สำคัญในการประกอบอาชีพ และเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันอีกทั้งยังเป็นข้อมูลที่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาการการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการบริหารและขับเคลื่อนให้การศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน ดังต่อไปนี้

การบริหาร (Administration)

การบริหารเป็นขั้นตอนการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยการวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการประสานความร่วมมือผ่านบุคลากรเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการบริหาร ดังนี้ ดวงนภา เตปา (2562) กล่าวว่า การบริหารคือกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ทำหน้าที่ในการวางแผนการ จัดองค์การ จัดการทำงาน สั่งการและควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์ (2561) ได้อธิบาย การบริหารไว้ว่าการบริหารคือกระบวนการที่ให้สำเร็จวัตถุประสงค์โดยผ่านบุคคลโดยองค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดการองค์กร การกำหนดนโยบายการบริหาร และการควบคุม และยังหมายถึงกระบวนการทำงาน ซึ่งทำกับบุคคลอื่นที่ต้องอาศัย

คนอื่นๆ ซึ่งอาจทำกับบุคคลอื่นหรือผ่านบุคคลอื่น โดยต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะในการทำงานเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปนัดดา นกแก้ว (2562) และ มูนา จารง (2560) ได้อธิบายการบริหารไว้ว่า การบริหารคือกระบวนการที่ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรทำกิจกรรมร่วมกันมีการวางแผนจัดการองค์กร การควบคุมและจัดคนเข้าทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารโดยอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคคล กระบวนการ และเทคโนโลยีในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือกันของบุคคลภายในองค์กรผ่านการวางแผนดำเนินการและการจัดการจัดองค์กร

การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration)

การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหลักในการบริหารวิชาการและบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญที่คอยผลักดันให้โรงเรียนจัดการงานทางด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ ซึ่งด้านวิชาการจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ วัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามหลักสูตรที่กำหนดขึ้น สอดคล้องต่อการพัฒนาต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานวิชาการนั้น หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตามเป้าหมายของหลักสูตรและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารวิชาการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทั้งทางด้านของตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาและการพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นเอง ขณะเดียวกันภายใต้การบริหารวิชาการนั้น ก็ต้องมีขอบข่ายเพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการ โดยงานทุกอย่างที่ผู้บริหารดำเนินงานการบริหารในสถานศึกษาภายใต้ขอบข่ายของงานวิชาการมีหลายด้าน เช่น การวางแผนการดำเนินงาน การจัดบริการการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตร การวัดประเมินผล

การแนะแนว การนิเทศ การประกันคุณภาพ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการให้ชุมชนสังคมมีส่วนร่วมทั้งหมดนี้เพื่อต้องการพัฒนาทักษะของผู้เรียนทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Gorton (1983) กล่าวว่าการบริหารวิชาการหมายถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่ทำให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษาและหาแนวทางในการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมขึ้นโดยมีงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ การจัดหลักสูตร การจัดแผนการ เรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาการหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามตลอดจน การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา นอกจากนี้ดวงนภา เตปา (2562) กล่าวว่ากระบวนการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยการกำหนดนโยบายการวางแผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยมีการตรวจสอบประเมินผล การดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้ดีขึ้นตามการทำงาน ตามขอบข่ายของงานวิชาการในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

งานด้านวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะจุดหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการ งานวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการเป็นอันดับแรก รวมทั้งต้องทุ่มเท ส่งเสริม พัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่ได้ให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้อง

กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา โดยอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

สันติ บุญภิรมย์ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษาเพราะเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความรู้โดยไม่มีเจตนาที่จะโน้มน้าวชักจูงให้ต้องเชื่อ ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาเป็นงานที่จัดให้มีขอบข่ายงานและภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนหลายงานด้วยกัน การดำเนินงานด้านวิชาการจึงต้องปฏิบัติในลักษณะของการบริหารงาน จึงเรียกว่าการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารวิชาการประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามี บทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพ การกระจาย อำนาจการบริหารวิชาการ จากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาได้ บริหารงานด้านวิชาการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเพื่อให้ สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น สถานศึกษาทุกประเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพหรือมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งต้องเข้าใจบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่มีความพลิกผัน นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการที่ดียังเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จ

ของโรงเรียน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การจัดสรรปริมาณงานและทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน

จากแนวคิดความสำคัญของการบริหารวิชาการสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ขอบข่ายงานที่กว้าง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ควรศึกษาและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่อยู่ในองค์กรเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทักษะอาชีพ (Career Skills)

ทักษะอาชีพเป็นทักษะที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการประกอบอาชีพของมนุษย์และเป็นส่วนสำคัญที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจความต้องการในตนเองมากขึ้นมีการวางแผนและจัดการชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสมให้พร้อมสำหรับการประกอบอาชีพหรือวางแผนในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต การพัฒนาทักษะอาชีพเป็นการจัดการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจมีความสนใจและความถนัด ที่สอดคล้องกับงานรวมถึงช่วยในเรื่องของการวางแผนสำหรับอาชีพในอนาคต โดย กัญญาณัฐ ปูนา (2562) ได้อธิบายทักษะอาชีพไว้ว่า ทักษะอาชีพประกอบด้วยทักษะด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ทักษะด้านการริเริ่มและการกำกับดูแลตนเองได้ ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร (2558) ได้กล่าวถึงการพัฒนาการใช้ทักษะอาชีพไว้ว่า การพัฒนาการใช้ทักษะอาชีพสำหรับผู้เรียนในสถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการของผู้เรียน ความสอดคล้องเหมาะสมกับชุมชน บริบทและสภาพแวดล้อมของผู้เรียน จากนั้นจึงทำการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียนโดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ แหล่งประกอบการรอบตัวผู้เรียนที่สนับสนุนการฝึกทักษะอาชีพ ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนมีกระบวนการควรจัดให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ขณะที่ สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) กล่าวว่าทักษะอาชีพ หมายถึง ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดจากการปฏิบัติบ่อยๆ เป็นงานที่พึงประสงค์ต่อสังคมและก่อให้เกิดรายได้เพื่อมาเลี้ยงชีพ นอกจากนี้สรเดช เลิศวัฒนาวนิช (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ทักษะอาชีพ

เป็นทักษะพื้นฐานจำเป็นที่ใช้ในการประกอบอาชีพเบื้องต้น โดยประกอบด้วยทักษะต่างๆ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ (Communication and Human Skills) เป็นการสร้างความสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน สร้างสร้างความรักใคร่ ความนับถือความจงรักภักดีและความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างกันการประสานงานกับบุคคลอื่นๆ รู้จักบทบาทหน้าที่ในกลุ่มมีทักษะในการฟัง พูด มีภาวะผู้นำและผู้ตามในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ 2) ทักษะกระบวนการทำ งาน (Process Skill) เป็นการลงมือทำงานอย่างเป็นระบบทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มโดยการวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน จากนั้นร่วมกันวางแผนในการทำงานกลุ่มกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน วางแผนวิธีการดำเนินงานระยะเวลางบประมาณเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ โดยมีขั้นตอน คือ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผ่นในการทำงาน การดำเนินงาน การประเมินผล 3) ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) เป็นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบด้วยการสังเกต วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาและประเมินการดำเนินการแก้ไขปัญหาว่าสามารถแก้ปัญหาได้จริงหรือไม่อย่างไร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเดิมอีกครั้งโดยมีขั้นตอน คือ การสังเกต การวิเคราะห์หาวิธีการเลือกวิธีการและประเมิน 4) ทักษะแสวงหาความรู้ (Inquiry Skills) เป็นการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้มาสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยอาจมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง หรือจากประสบการณ์ตรงโดยปฏิบัติจากผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญและการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานโดยมีขั้นตอน คือ กำหนดปัญหา การวางแผนในการสืบค้นข้อมูล การดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสืบค้น การสรุปผลและนำไปใช้ และ 5) ทักษะการจัดการ (Management Skill) เป็นการจัดสรรเวลาและงานให้เป็นระบบจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานมีบรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างทีมในการทำงานร่วมกันจนสำเร็จให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ การจัดการระบบงาน (การทำงานเดี่ยว) และการจัดการระบบคน (การทำงานกลุ่ม)

สรุป ทักษะอาชีพเป็นทักษะที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการประกอบอาชีพของมนุษย์ และเป็นส่วนสำคัญที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจ ความต้องการในตนเองมากขึ้น มีการวางแผนและจัดการชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสมให้พร้อมสำหรับการ

ประกอบอาชีพหรือวางแผนในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต ในขณะเดียวกันการที่จะส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพนั้นก็ยังมีทักษะอื่นๆ เป็นส่วนประกอบร่วมด้วยทั้งทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะแสวงหาความรู้ และทักษะการจัดการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพให้มีความพร้อม กล้าเผชิญ พร้อมรับมือกับปัญหา รู้จักวางแผนและอยู่ร่วมในสังคมที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและการประกอบอาชีพ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Learning in 21st Century)

การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 โดย วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา 3 ยุค คือ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม และยุคความรู้ มีความแตกต่างกันมา การศึกษาไทยต้องก้าวไปสู่เป้าหมายสู่ยุคความรู้ การจัดการศึกษาควรไปในทิศทางของความสุขการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อชีวิตที่ดีลูกศิษย์ในยุคความรู้ กระตุ้นให้ศิษย์เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องยึดหลัก สอนน้อย เรียนมาก ด้วยจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียน ครูต้องตอบได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร และเพื่อให้ศิษย์ได้อะไร การประสบผลสำเร็จได้ ครูต้องทำอะไร ไม่ทำอะไร การทำหน้าที่ครูจึงไม่ผิดทาง คือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตรวรรษที่ 21 (21st Century Skills) จะเกิดขึ้นได้จาก ครูต้องไม่สอน แต่ต้องอกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ สาระวิชาก็ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ สุปรียา ศิริพัฒนกุลขจร (2555) ได้ให้ความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และเปลี่ยนวิธีคิด ให้สอดคล้องและสมดุลกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่นับวันจะมีการเปลี่ยนอย่างรุนแรงมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดครั้งนี้ถือว่าเป็นเรื่องที่จะต้องอยู่คู่กันต้องเกื้อกูลกันจะแยกออกจากันไม่ได้ เมื่อมีการเรียนรู้ในศตวรรษใหม่ มีคำที่สำคัญที่น่าสนใจคือ คำว่า Teach Less และ Learn More โดยความหมายแล้วหมายความว่า การเปลี่ยนวิธีการศึกษาด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากความรู้ (Knowledge) ไปสู่ ทักษะ (Skill or Practices) คำว่า Teacher ที่แปลว่า ครู นั้น ถือว่าเป็นคำเก่าไปแล้วนั้น จะถูกให้ความหมายหรือคำจำกัดความเสียใหม่ด้วยการเปลี่ยนมาเป็นเพียง Facilitator โดยระบุหน้าที่

หรือคำจำกัดความน่าเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Coach) หรือ ผู้ชี้แนะ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่มีครูเป็นหลัก ไปเป็นนักเรียน เป็นหลัก ดังนั้นการเรียนรู้จึงจะต้องเรียนให้เลยจากเนื้อหา หลายส่วนก็ไม่จำเป็นต้องสอนผู้เรียน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยต้องการการปรับปรุงกระบวนการวิธีการการศึกษาในทุกๆ ด้าน ครูก็ต้องไม่สอน แต่ต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ส่วนผู้เรียนมีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจะเรียนแบบท่องจำไม่ได้ เรียนเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือตนเองและสังคม ต้องมีทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

สรุป

การบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้น นอกเหลือจากการบริหารจัดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการแล้วยังต้องมีการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะทางด้านอาชีพและการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นทักษะสำคัญอยู่เสมอ โดยอาจมีการจัดทำผ่านการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายในการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา สร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ฯลฯ เพื่อให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และควรพัฒนาทักษะอาชีพในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ พร้อมเสริมสร้างทักษะที่ตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ ทั้งทักษะการเข้าสังคม การทำงาน การแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจความต้องการในตนเองมากขึ้น มีการวางแผนและจัดการชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ให้พร้อมสำหรับการประกอบอาชีพหรือวางแผนในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กัญญาณัฐ ปูนา. (2562). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย. วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร. (2558). กระบวนทัศน์การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้าง การใช้ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม.

ดวงนภา เตปา. (2562). การพัฒนานาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรืองอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชเชียงใหม่.

ปนัดดา นกแก้ว. (2562). ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ. ใน ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์. (2561). การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ใน สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้ เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : ตถาตา : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ.

วัชรสินธุ์ เพ็งบุบผา. (2564). ทักษะการประกอบอาชีพที่สำคัญในโลกยุคใหม่ที่นักเรียนไทยควรได้รับการพัฒนา : การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. ครุศาสตร์สาน, 15 (1).

สุปรียา ศิริพัฒนกุลขจร. (2555). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The 21st Century Learning). The NAS Magazine. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัตติ บัญภิรมย์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทบุ๊คพอยท์จำกัด.

สรเดช เลิศวัฒนาวานิช. (2560). การพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและคุณลักษณะในการประกอบอาชีพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี : สุราษฎร์ธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การศึกษาวิเคราะห์ระบบการศึกษาไทย. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2565. จาก : https//www.obec.go.th.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2759. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2565. จาก : https//www.obec.go.th.

Richard A. Gorton. (1893). School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities, 2nd ed. (Ohio: W.C.Brown Co, 1983), 158-164

การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบ *

SCHOOL ADMINISTRATION THROUGH DESIGN THINKING

ผดุง ละเอียดศิลป์[1], จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์[2] และ ละมุล รอดขวัญ[3]

Padung Laiadsin[1], Jirasak Surangkhaphiphan[2] and Lamun Rodkhwan[3]

[1-3]วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-3]College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's E-mail: padung.lai@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องการการปรับตัวและนวัตกรรมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต แต่ในการพัฒนานั้นต้องคำนึงถึงความเสี่ยงเนื่องจากสถานศึกษามีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ผู้บริหารจึงต้องปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครูและบุคลากร ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับความนิยมและเป็นประโยชน์ในกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เน้นผู้ใช้ใช้วิธีการคิดที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่น

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง เน้นผู้ใช้เป็นหลัก นำมุมมองที่หลากหลายมาสร้างเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ทดสอบและพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การเข้าใจปัญหา (Empathize) 2) การระบุปัญหา (Define) 3) การระดมแนวคิดใหม่ (Ideate) 4) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และ 5) การทดสอบ (Test) จึงเป็นกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานต่าง ๆ รวมถึงการบริหารสถานศึกษาซึ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ ได้แก่ นักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน

* Received 30 June 2024; Revised 13 July 2024; Accepted 23 August 2024

แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถสร้างพื้นที่สำหรับพัฒนานวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การคิดเชิงออกแบบ, ผู้ใช้

ABSTRACT

In today's era, school administration requires adaptation and innovation to keep up with the rapid changes in technology, society, and the economy. Educational institutions need to advance the use of technology in teaching and learning and prepare students with the necessary 21stcentury skills, create flexible environments, and promote mental well-being. However, development efforts must consider risks due to budget and resource constraints. Administrators must improve management methods to effectively meet the needs of students, teachers, staff, parents, and the community.

Design Thinking is a popular and beneficial approach in the management process because it is a user-centered process that employs creative and flexible problem-solving methods. Design Thinking is an innovation process aimed at deeply solving problems with a user-centered focus, incorporating diverse perspectives to develop solutions that enhance work efficiency, and continuously testing and developing innovative prototypes. It consists of five steps: 1) Empathize, 2) Define, 3) Ideate, 4) Prototype, and 5) Test. This process can be applied to various tasks, including school administration, which emphasizes responding to the needs of users such as students, teachers, staff, and the community.

Adopting Design Thinking in school administration can help school leaders develop management and teaching strategies that enable students to achieve curriculum goals, enhance the potential of teachers and educational personnel effectively, promote participatory management, foster a learning-conducive environment, and better meet students' needs. Moreover, it can create a space for developing innovations that address the demands of the ever-changing global society, both now and in the future.

Keywords : School administration, Design thinking, Users

บทนำ

การศึกษาเป็นหนึ่งในเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายด้านการศึกษาจึงถูกกำหนดไว้ในเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนและนับเป็นความท้าทายของกระทรวงศึกษาธิการในการทำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้ด้วยการจัดการศึกษาและทักษะที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมไปถึงการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ตั้งเป้าไว้ภายในปี พ.ศ. 2573 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังแห่งชาติ, 2561) การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคม การบริหารที่มุ่งเน้นเพียงการดำเนินงานตามกรอบที่มีอยู่เดิม อาจไม่เพียงพอสำหรับการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในยุคโลกพลิกผันนี้ การนำหลักการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงกลายเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้เขียนให้ความสนใจ การคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่อาศัยการทำงานเป็นทีมของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย เพื่อร่วมกันสร้างแนวคิดใหม่ที่ตอบความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของผู้ใช้ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2565) โดยการทดสอบที่รวดเร็ว และการทำซ้ำเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด (Tran, 2016) กระบวนการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยและการศึกษาในหลาย ๆ ประเทศได้แสดงให้เห็นว่าการใช้การคิดเชิงออกแบบในด้านการศึกษาช่วยสร้างสรรค์แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

ของนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนในกระบวนการพัฒนาและการตัดสินใจ การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องผสมผสานหลักการคิดเชิงออกแบบเข้ากับการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้การศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะกับสถานการณ์ในปัจจุบันไว้ ดังนี้

สงบ อินทรมณี (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาสำหรับยุคดิจิทัลว่าเป็นการดำเนิน การต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ท 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

วรชัย วิภูอุปรโคตร (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพื่อจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยรวมถึงการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน การพัฒนานักเรียน บุคลากร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี

นิตยา หงษ์ขุนทด และคณะ (2567) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการนำทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความสุขและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการศึกษาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีอย่างมีเสถียรภาพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพมีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาในทุกระดับ ทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สร้างโอกาสและเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึง

Sabir, U., et al. (2023) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนการจัดองค์กร การนำ การประสานงาน การควบคุม และการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นในการบริหารทรัพยากร เพื่อใช้ให้เหมาะสมและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อาศัยการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ โดยที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนจึงต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะเป็น มีความผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจ โดยดำเนินการครอบคลุม ด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป มุ่งพัฒนาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ เน้นการพัฒนานักเรียนและบุคลากรให้มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จึงกล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้แนวคิดในการบริหารที่มีการเข้าถึงปัญหา เข้าใจสาเหตุเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขหรือแนวทางพัฒนา และมีการทดลองเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน มีนักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

วรชัย วิภูอุปรโคตร (2564) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุค 4.0 รวมถึงความสำคัญไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะทำให้มีการเพิ่มคุณภาพในทุกภารกิจ ทั้งการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เองตลอดชีวิต และผู้บริหารควรมีทิศทางในการบริหารงานโดยมุ่งผลลัพธ์ ได้แก่ องค์ความรู้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะที่ตลาดแรงงานโลกต้องการ

สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ได้อธิบายความสำคัญของผู้บริหารและการบริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนบริบทของการศึกษา เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าสู่ยุดิจิทัลอย่างยั่งยืน ได้แก่ การเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้ (Partnering) ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบหุ้นส่วน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจ ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะ

ผู้นำเชิงเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับยุดิจิทัล

Awuku, O. A, (2023) ได้อธิบายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทสำคัญประกอบด้วยหลายด้านหลัก ๆ ซึ่งเน้นที่การจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การวางแผนและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบันและมีคุณภาพ การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์และระบุจุดแข็งและจุดอ่อนแล้วนำไปปรับปรุง การดำเนินงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน

Caldwell, B. J., & Spinks, J. M, (2021) ได้อธิบายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาด้วยตนเองว่าทำให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือการควบคุมจากภายนอก และเป็นการส่งเสริมความรับผิดชอบและการพัฒนาตนเองโดยมีการตัดสินใจและบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน สามารถกล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่ดีจะสนองตอบความต้องการของผู้ใช้ ได้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน โดยผ่านความร่วมมือ การระดมความคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีแก้ปัญหา จนสามารถยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้

การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

ในยุคโลกพลิกผัน การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวและมีการออกแบบการบริหารการจัดการและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและโอกาสในอนาคต

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2564; ทินกร เผ่ากันทะ, 2565; คึกฤทธิ์ ศิลาลาย, 2566; อภิชัย สุรเดชเดชากุล, 2567; อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โฆษิตพิมาณเวช, 2567) ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สถานศึกษามีการเรียนออนไลน์ การใช้สื่อการสอนดิจิทัล และแพลตฟอร์ม การเรียนรู้ต่าง ๆ ได้รับการยอมรับและนำมาใช้เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น การฝึกอบรมให้ครูมีสมรรถนะด้านดิจิทัล ทำให้การสอนมีรูปแบบใหม่ ๆ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำและพร้อมเผชิญกับความท้าทายในอนาคต

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต การดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนและครูเป็นสิ่งที่สำคัญช่วยให้ทุกคนในสถานศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและพร้อมในการเรียนการสอน การสร้างสมดุลระหว่างการเรียนและการพักผ่อนจะช่วยให้นักเรียนมีสมดุลในชีวิตและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

5. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม หลักสูตรที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสได้รับอาชีพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนเผชิญกับความท้าทายอนาคต โดยผู้บริหารต้องปรับตัวและออกแบบแนวทางการบริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น 4) การเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต และ 5) การพัฒนาหลักสูตร

จากที่กล่าวมาการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ ผู้เขียนเห็นว่าผู้บริหารควรสร้างนวัตกรรม อาจเป็นแนวทางแก้ปัญหา หรือการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ควรมีการทดลองและทดสอบสิ่งที่สร้างขึ้นมาเพื่อ

ตรวจสอบผลลัพธ์และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และจากคุณลักษณะของผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ ช่วยให้ทีมเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นของทีมใน การพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปหลักของ Design Thinking ที่ต้องสร้างทีมงานเพื่อออกแบบวิธีการทำงาน และในขณะที่ขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษาครอบคลุมด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยเป็นการมองแบบองค์รวม (Holistic View) ซึ่งสอดคล้องกับการออกแบบเชิงความคิดที่พิจารณาทุกด้านของปัญหาและความต้องการของผู้ใช้ (User-Centric Approach) นั่นเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน (The Education Commission, 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันที่เน้นการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น การเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต และการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้นสอดคล้องกับหลักการของ Design Thinking ที่เน้นการทำความเข้าใจผู้ใช้ การระดมความคิด การทดลองและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

ความหมายของการคิดเชิงออกแบบ

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นกระบวนการในสร้างแนวคิดใหม่ประยุกต์มาจากวิธีการคิดของนักออกแบบโดยคำนึงถึงผู้ใช้เป็นหลัก มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และ ชูจิต ตรีรัตนพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงออกแบบว่าเป็นการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง เน้นการลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้จากการทดลอง กระบวนการทำงานวนซ้ำ จากการสร้างความเข้าใจมนุษย์ การคิดสร้างสรรค์ และการทดสอบกับผู้ใช้ เพื่อเรียนรู้และลดข้อผิดพลาดหลาย ๆ ครั้ง เอื้อให้สามารถพัฒนาความคิดและทางออกใหม่ที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ

Kelley, D., & Kelley, T. (2013) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงออกแบบว่า เป็นวิธีสร้างความคิดใหม่อย่างก้าวกระโดดนอกกรอบเดิม โดยเฉพาะสำหรับโครงการและปัญหาที่ซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ทีมที่มีความชำนาญหลากหลายศาสตร์ สร้างและทดลองต้นแบบกับผู้ใช้

Chao (2015) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงออกแบบจากเว็บเพจของ d.school ว่า เป็นกระบวนการสร้างนวัตกรรมโดยการผสานวิธีการที่สร้างสรรค์กับวิธีการคิดวิเคราะห์ และความร่วมมือจากหลายศาสตร์

Cox, M. (2016) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงออกแบบว่า เป็นวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์ เน้นการลงมือปฏิบัติและความร่วมมือเพื่อสร้างความเข้าใจ เปลี่ยนกรอบความคิด และแก้ปัญหา การคิดเชิงออกแบบให้ความสำคัญกับการทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากกว่ารูปร่างหน้าตา

Tran (2016) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงออกแบบว่า เป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การทดสอบที่รวดเร็ว (Rapid Testing) และการทำซ้ำ (Iterate) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การคิดเชิงออกแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างนวัตกรรมหรือเครื่องมือที่ใช้แก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใช้เป็นหลัก มีการเก็บข้อมูลเชิงลึกและอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคิดเชิงออกแบบจะช่วยให้การบริหารหรือการจัดการองค์กรมีความยืดหยุ่น เหมาะสำหรับการปรับตัวในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การบริหารจัดการศึกษาหลังภาวะโรคติดเชื้อโควิด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ใช้ การระดมแนวคิดใหม่ ๆ จากทีมงานจะทำให้เกิดแนวคิดที่สามารถนำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาการกบริหารจัดการได้ทันกับเวลาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า

ความสำคัญของการคิดเชิงออกแบบ

การคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ช่วยแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนโดยการอาศัยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างหลากหลายของคนในทีม มีนักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการคิดเชิงออกแบบ ดังนี้

ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และชูจิต ตรีรัตนพันธ์ (2562) ได้อธิบายความสำคัญของการคิดเชิงออกแบบว่า สามารถลดความเสี่ยงในการเปิดตัวหรือนำสิ่งใหม่ ๆ เข้าสู่ตลาด ช่วยจัดระบบการเรียนรู้และรวบรวมสิ่งที่เรียนรู้จากโครงการได้อย่างรวดเร็ว สร้างนวัตกรรมที่ก้าวกระโดดมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย พัฒนาแนวทางและเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ส่งเสริมการ

ใช้ประโยชน์จากบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา กระตุ้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดภายในองค์กร เพิ่มและสร้างมูลค่าให้กับนวัตกรรมผ่านโมเดลธุรกิจใหม่ ๆ

พีรดร แก้วลาย และขวัญ พงษ์หาญยุทธ (2562) ได้กล่าวไว้ว่าการคิดเชิงออกแบบมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร สร้างนวัตกรรมทางสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ได้แก่ ปัญหาความไม่เท่าเทียม ปัญหาสิ่งแวดล้อม พัฒนาบริการสาธารณะและการพัฒนานโยบาย โดยกระบวนการดังกล่าว ไม่เพียงแต่จะเอื้อให้รัฐเข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ลดต้นทุนในการบริการและบริหารจัดการ ยังเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย (meaningful participation) อีกด้วย

Cox, M. (2016) ได้อธิบายความสำคัญของการคิดเชิงออกแบบว่า เน้นที่ความต้องการและประสบการณ์ของผู้ใช้เป็นหลัก กระบวนการนี้ช่วยให้มั่นใจได้ว่าวิธีแก้ปัญหาที่พัฒนาขึ้นนั้นตรงกับปัญหาที่แท้จริงและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ สร้างสรรค์และไม่เหมือนใคร การทำงานแบบวนซ้ำช่วยลดความเสี่ยงในการพัฒนาซึ่งส่งผลดีต่อโอกาสความสำเร็จของผลิตภัณฑ์และบริการ ทีมงานได้รับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการรวมกลุ่มจากหลากหลายสาขาวิชา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การคิดเชิงออกแบบมีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้องค์กรปรับตัวและพัฒนาไปในทิศทางที่สร้างนวัตกรรมและความคิดใหม่ การลดความเสี่ยง ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงสุด

จากที่กล่าวมาผู้เขียนเห็นว่าการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถนำไปใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการศึกษา และสร้างความคิดใหม่ในการเรียนรู้ที่สร้างคุณค่าและมีประสิทธิภาพ และสำหรับการทดลองและทดสอบอย่างต่อเนื่อง ในขั้นตอนของการคิดเชิงออกแบบช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงานและการพัฒนาโครงการใหม่ โดยการทำความเข้าใจผู้ใช้ ได้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากร และผู้ปกครองในขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนา และการคิดเชิงออกแบบจะส่งเสริมการ

ทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจที่เน้นการทดลองและเรียนรู้จากประสบการณ์

การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบ

การนำการคิดเชิงออกแบบมาใช้ในการบริหารสถานศึกษามีเหตุผลและความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญ (Brown, 2009; Liedtka & Ogilvie, 2011; IDEO, 2015) ดังนี้

1) การให้ความสำคัญกับประสบการณ์ผู้ใช้ การคิดเชิงออกแบบเน้นที่การเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้จริง ซึ่งในที่นี้คือ นักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน การให้ความสำคัญกับประสบการณ์ผู้ใช้ช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาที่ยืดหยุ่น การคิดเชิงออกแบบช่วยให้สามารถสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กระบวนการการคิดเชิงออกแบบช่วยให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างชัดเจน และสร้างความคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

4) การสร้างความเชื่อมโยงและความร่วมมือ การนำเสนอกระบวนการการคิดเชิงออกแบบช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกในทีมการบริหารสถานศึกษาและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาแนวคิดและวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ

5) การวัดผลและปรับปรุง การคิดเชิงออกแบบเน้นที่การทดสอบและปรับปรุงวิธีแก้ไขปัญหาตามความต้องการจริงของผู้ใช้ ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การเรียนรู้และการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การนำการคิดเชิงออกแบบมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงช่วยให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาด้านทักษะที่จะเป็นของครูผู้สอน แต่ยังช่วยสร้างความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาแนวทางการบริหารให้ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคมได้ดี จึงกล่าวได้ว่า การคิดเชิง

ออกแบบ เป็นกระบวนการที่การบริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในการค้นหานวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน อีกทั้งช่วยให้การบริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า

ขั้นตอนของการคิดเชิงออกแบบในการบริหารสถานศึกษา

การนำการคิดเชิงออกแบบมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษามีขั้นตอนและการใช้งานที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา (พีรดร แก้วลาย และขวัญ พงษ์หาญยุทธ, 2562; Brown, 2009; Liedtka & Ogilvie, 2011; IDEO, 2015) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำความเข้าใจ (Empathize) การคิดเชิงออกแบบมีเป้าหมายเพื่อสร้างสิ่งที่มีคุณค่าแก่ผู้ใช้หรือกลุ่มเป้าหมายและช่วยแก้ปัญหาที่สำคัญ ดังนั้นการทำความเข้าใจจึงต้องอาศัยรวบรวมข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายและบริบททั้งหมด เป้าหมายของขั้นตอนนี้ คือเข้าใจเหตุผล คุณค่า (Value) และทัศนคติเบื้องลึกของการกระทำ (Insights) และระบุคุณค่า (Value) ปัญหา (Problem) ใหม่ ๆ และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unmet needs) ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโจทย์และแนวคิดนวัตกรรม ในขั้นนี้จะมีการดำเนินการ 1) การกำหนดกรอบของโจทย์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข เช่น “เราจะทำอย่างไรให้นักเรียนมีคุณลักษณะพอเพียง” มีการระบุความสำคัญและเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2) การจัดตั้งทีมทำงาน ได้แก่ ทีมงานหลักเพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดสรรงบประมาณ ประสานงานกับหน่วยงาน ทีมผู้เชี่ยวชาญ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านสถานศึกษาพอเพียง และทีมผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายร่วมพัฒนา 3) การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโจทย์หรือปัญหา เช่น การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกต หรือรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานโครงการ รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก 4) การระบุผู้ใช้ เช่น นักเรียน ครูและบุคลากร และผู้ปกครองหรือชุมชน

2. การระบุปัญหา (Define) หรือกำหนดความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อระบุโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากขั้นแรกมาวิเคราะห์เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ และเป็นเป้าหมายของการออกแบบ เพื่อให้ได้กรอบโจทย์ที่ชัดเจน มีคุณค่า มีความหมาย ท้าทายและครอบคลุมหลายมุมมอง เช่น ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากร ความเสี่ยงและความปลอดภัย ควรจะทำการวิเคราะห์ร่วมกันเป็นทีมเพื่อหามุมมอง (Point of view) ที่พิเศษ เป็นลักษณะเฉพาะ จากนั้นนำประเด็นข้อมูลและผลที่น่าสนใจ

ทั้งหมดที่ได้จากการทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายมาจัดลำดับความสำคัญ และเลือกจากมุมมองที่สามารถตอบสนองคุณค่า ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง โดยใช้วิธีการลงพื้นที่สำรวจเพื่อความชัดเจน การประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ใช้ และการทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

3. การระดมแนวคิดใหม่ (Ideate) คือ การใช้แนวคิดจากมุมมองหลายด้านมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และหลากหลาย พร้อมสำหรับการคัดกรองหรือคัดสรร เพื่อนำไปสร้างต้นแบบเพื่อทดสอบและพัฒนาในขั้นตอนถัดไปของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ผู้พัฒนาสามารถสร้างความคิดใหม่ได้โดยใช้เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) และแผนผังความคิด (Mind map) ร่วมกับการใช้เครื่องมือและกรอบแนวคิดแบบต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของสมาชิกในทีมในการสร้างทางเลือกจากมุมมองที่แตกต่างกัน เป็นประเด็นท้าทายที่น่าสนใจ และข้อมูลเชิงลึก (Insight) เช่น การนำชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนสถานศึกษาด้านภูมิปัญญา การจัดทำโครงการร่วมกับเทศบาลประจำตำบลด้านพัฒนาทักษะกีฬา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นพี่เลี้ยง

4. การสร้างต้นแบบ (Prototype) คือ การถ่ายทอดไอเดีย ให้เป็นรูปเป็นร่างอย่างง่าย สร้างเป็นต้นแบบเพื่อไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้ การสร้างต้นแบบอย่างง่ายขึ้นมาอย่างรวดเร็วช่วยให้สามารถทดสอบไอเดียจำนวนมากได้โดยไม่เสียเวลาและเงินมากนักในช่วงเริ่มต้น เช่น จากการที่ทีมทำงานสรุปประเด็นหลัก ได้แก่ แนวทางการแก้ปัญหานักเรียนให้อ่านออกเขียนได้โดยใช้รูปแบบบันไดทักษะสี่ขั้น แนวทางการจัดทำหน่วยบูรณาการสาระท้องถิ่นโดยใช้ปราชญ์ชุมชน ซึ่งทีมทำงานจะใช้ประเด็นที่ได้กรอบของการสร้างแนวคิด จากนั้น ทีมทำงานหลักและทีมผู้เชี่ยวชาญจะร่วมกันคัดเลือก และสร้างเป็นร่างต้นแบบโครงการหรือแนวทางการบริหารสถานศึกษาต่อไป ซึ่งการสร้างต้นแบบ (และบริบทแวดล้อมของต้นแบบ) สามารถใช้ในการสื่อสาร พูดคุยกับผู้ใช้เพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงเก็บรวบรวมความคิดเห็นกลับมาพัฒนาต่อ แล้วนำไปทดสอบอีกครั้ง วนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้คำตอบที่สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

5. การทดสอบ (Test) คือกระบวนการทดสอบเพื่อพัฒนาและปรับแก้แนวคิดให้ดีขึ้น การทดสอบกับผู้ใช้หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการออกแบบโดยจะทำควบคู่ไปกับการสร้างต้นแบบ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปัญหาและเป็นโอกาสที่จะช่วยให้พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นนี้ทีมทำงานจะทำการสำรวจและเก็บข้อมูลอีกครั้ง โดยครั้งนี้เป็นการทดสอบ อาจใช้วิธีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้ใช้ โดยเก็บข้อมูลด้านจุดแข็งและจุดด้อย ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์ของแนวทางการบริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจ

ของผู้เข้าร่วมการทดสอบ เป็นต้น จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไข จนกระทั่งได้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

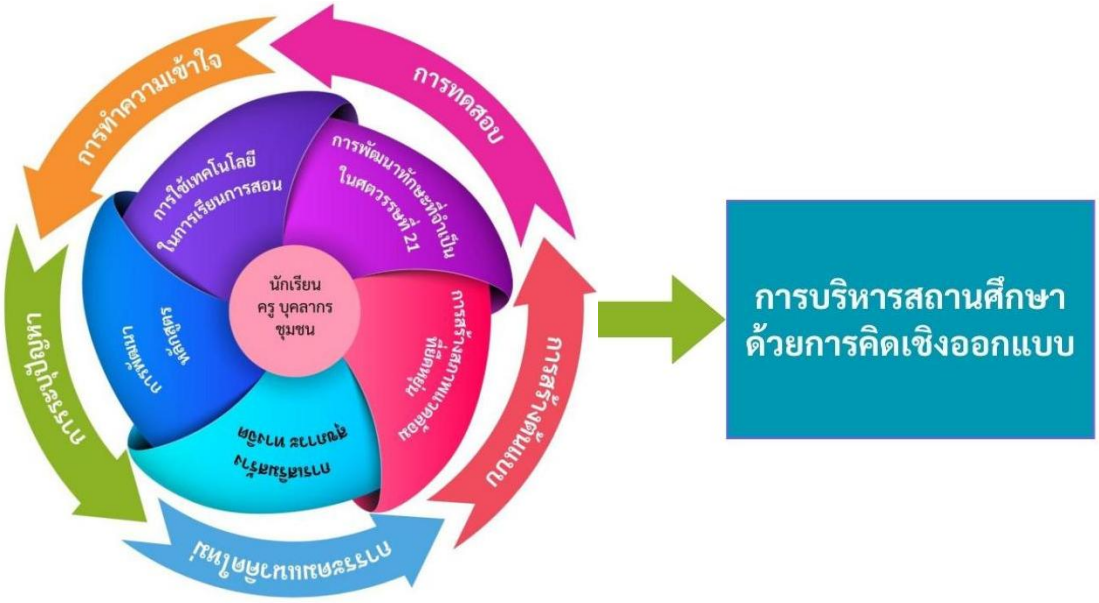
สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจ 2) การระบุปัญหา 3) การระดมแนวคิดใหม่ 4) การสร้างต้นแบบ และ 5) การทดสอบ

การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบด้วยขั้นตอนทั้ง 5 ขั้น จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั่นคือคุณภาพของผู้เรียน จากแนวคิดที่ได้นำเสนอไว้จะเห็นได้ว่าการคิดเชิงออกแบบเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ซึ่งในบริบทของการศึกษาหมายถึง นักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน การเข้าใจความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มเหล่านี้ทำให้การแก้ปัญหาและการพัฒนามีความเหมาะสมและตรงจุดมากขึ้น จากนั้นจึงนำข้อมูลมาสร้างนวัตกรรมที่เน้นความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงออกแบบช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของปัญหาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีแก้ไขที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ การใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การระดมสมอง ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารจะต้องดึงศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเครือข่ายทำให้เกิดความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรม วิธีแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุมทุกมุมมอง การคิดเชิงออกแบบเน้นการทดสอบและปรับปรุงแนวคิดตามความต้องการจริงของผู้ใช้ จึงสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (The best) กระบวนการนี้ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารภาพรวมของสถานศึกษาและโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เป็นหัวใจหลักให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยให้การใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเน้นที่การแก้ปัญหาและพัฒนาที่ตรงจุด ลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรในส่วนที่ไม่จำเป็น ด้วยเหตุผลเหล่านี้ การนำการคิดเชิงออกแบบมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่สามารถ

แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างนวัตกรรมที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างยั่งยืน

สรุป

การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบ เป็นกระบวนการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่สร้างสรรค์และสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้จริง ได้แก่ 1) นักเรียน 2) ครูและบุคลากร และ 3) ชุมชน การคิดเชิงออกแบบจะมีการทดสอบต้นแบบก่อนนำไปใช้จริง ผลจากการปฏิบัตินี้จะสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และพัฒนาการเป็นผู้นำจากทีมที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ใช้ในการเผชิญต่อความเปลี่ยนแปลง โดยสถานศึกษาจะมีการปรับแนวทางการบริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น 4) การเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต และ 5) การพัฒนาหลักสูตร แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบเป็นการนำขั้นตอนของการคิดเชิงออกแบบมาใช้ในกระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาและประสบการณ์ของผู้ใช้ 2) การระบุปัญหา จะช่วยให้เข้าใจปัญหาหลักที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจนทั้งระบบ 3) การระดมแนวคิดใหม่ จะช่วยให้สามารถพัฒนาแนวคิดและวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้อย่างเหมาะสม 4) การสร้างต้นแบบ จะช่วยให้สามารถเรียนรู้แนวคิดและพัฒนาวิธีแก้ปัญหาได้ในระยะเวลาที่สั้น ลดความเสี่ยงและการเสียงบประมาณ โดยการสร้างต้นแบบจะดำเนินการควบคู่กับการทดสอบ ทำวนซ้ำกันไป และ 5) การทดสอบ จะช่วยพัฒนาและปรับแก้แนวคิดวิธีแก้ปัญหาในระยะเวลาที่สั้นให้มีคุณค่าขึ้น ทำวนซ้ำๆ กัน ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์หรือความต้องการของผู้ใช้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารสถานศึกษาด้วยการคิดเชิงออกแบบ

เอกสารอ้างอิง

คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(1), 58-74.

ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 37-45.

นิตยา หงษ์ขุนทด และคณะ. (2567). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 6(1), 427-436.

ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และชูจิต ตรีรัตนพันธ์. (2562). การคิดเชิงออกแบบ : เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สร้างสรรค์การออกแบบ.

พีรดร แก้วลาย และขวัญ พงษ์หาญยุทธ. (2562). Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

วรชัย วิภูอุปรโคตร. (2024). แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0. วารสาร มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 9(1), 60-69.

วัสสิกา รุมาคม และคณะ. (2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคความผิดปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(6),16-30.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น,16(1), 353 - 360.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อการสร้างนวัตกรรุ่นเยาว์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). นวัตกรรมการบริหารสถานศึกยุคใหม่. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 975-984.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). สรุปสาระสำคัญแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีดี มีเดีย ไกด์ จำกัด.

อภิชัย สุรเดชเดชากุล. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, 2(2), 20-36.

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โฆษิตพิมาณเวช. (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 529-545.

Awuku, O. Alex. (2023). School Administration Guide : Education Bureau. Retireved April 23, 2024, From https://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/regulations/sch-admin-guide/SAG_E.pdf.

Brown, T. (2009). Change by Design: How Design Thinking Creates New Alternatives for Business and Society. HarperBusiness.

Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (2021). The self-managing school. Routledge.

Chao, G. (2015). Behind the sticky notes: Design Thinking. Stanford Daily. Retrieved June 6, 2024, From https://www.stanforddaily.com/what-is-design-thinking/

Cox, M. (2016). "The Fundamentals of Design Thinking." Journal of Design Innovation, 12(1), 45-60.

Cox, M. (2016). The role of design thinking in innovation. Retireved June 3, 2024, From https://medium.com/pancentric-people/the-role-of-design-thinking-in-innovation- ba68a3d91683

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. Teachers College Press.

IDEO. (2015). The Field Guide to Human-Centered Design. IDEO.org.

Kelley, D., & Kelley, T. (2013). Creative Confidence: Unleashing the Creative Potential Within Us All. Crown Business.

Sabir, U., Sittar, K., & Alvi, G. F. (July - September 2023). Role of Administration and Development of Education System at Schools Level. Pakistan Languages and Humanities Review, 7(3), 750-762.

The Education Commission. (2016). The Learning Generation: Investing in Education for a Changing World. Retrieved July 12, From https://report.educationcommission.org

Tran, N. (2016). Design Thinking Playbook for Change Management in K12 Schools. Retireved June 5, 2024, From http://issuu.com/normantran2001/docs/design_thinking_playboo

พัฒนากระบวนการคิดของครูด้วยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน*

DEVELOP TEACHERS' THINKING PROCESSES THOUGH WORK ENVIRONMENT

สัชฌุกาญจน์ เริงโรจน์ธนากูล[1], ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง[2] และ ทนง ทองภูเบศร์[3]

Satchukan Roengrotthanakoon[1], Chaiwat Prasongsang [2] and Thanong Thongphubate[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-3]Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: satchukan.roe@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้รูปแบบการจัดการศึกษามีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและการสอนที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนจะสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมวิชาชีพครูให้พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยังขาดแคลนงบประมาณและครูที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้นักเรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้ที่ทันสมัย ซึ่งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของครูโดยใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ที่ทันสมัยสามารถพัฒนาทักษะของนักเรียนและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล การนำเทคโนโลยีและสื่อมาประยุกต์ใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและผลการเรียนของนักเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเชื่อมโยงกับความสุขของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงาน

* Received 6 July 2024; Revised 13 July 2024; Accepted 29 August 2024

พื้นที่ทำงานที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ โดยเฉพาะนักเรียนที่มีความแตกต่างทางการเรียน ความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอกมีความสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาทักษะของครู สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยลดความเครียดและส่งผลให้ครูมีสมรรถนะในการสอนและสร้างผลการเรียนที่ดีขึ้น การใช้สื่อและเทคโนโลยีทำให้นักเรียนจดจำและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

คำสำคัญ: กระบวนการคิด, ครู, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Abstract

The rapid advancement of technology and digitalization has significantly impacted basic education, causing educational models to transform completely. Educational institutions must adapt to become learning organizations, developing modern curricula and teaching methods that meet learners' needs. Integrating technology into teaching and learning supports student learning, in alignment with the Basic Education Development Plan 2023-2027 and the 20-Year National Strategy for developing 21st-century skills. This includes redefining the teacher's role, enhancing the efficiency of the education system, and fostering lifelong learning systems. A conducive environment positively affects personnel performance. The Ministry of Education promotes teachers' professional development in digital technology skills to enhance effective teaching. However, small primary schools still lack funding and tech-savvy teachers, leading to students missing out on modern learning opportunities. Improving teachers' working conditions through technology and contemporary learning can develop student skills and meet individual learner needs. Utilizing technology and media enhances teaching efficiency and student outcomes. Creating a positive environment connected to teacher well-being is crucial for increasing commitment and performance. An

appropriate workspace stimulates enthusiasm and self-development. Modern technologies, such as computers, enhance the learning experience, especially for students with diverse learning needs. Relationships with society and external organizations are essential in supporting and developing teachers' skills. A good environment reduces stress and improves teaching competence, leading to better academic results. Using media and technology helps students remember and apply knowledge in daily life.

Keywords: Thinking processes, Teacher, Work environment

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (digital disruption) ได้นำพาสังคมไปสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมาก ทำให้รูปแบบการจัดการศึกษามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก พร้อมกับพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล การนำเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการเรียนการสอนจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวถึงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูให้เป็นครูยุคใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงการสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ Iis, et al. (2022) ได้เน้นย้ำว่าสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานได้ อีกทั้งยังสร้างความสะดวกสบายและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(Adriana, et al., 2023) สภาพแวดล้อมการทำงานยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความสบายใจให้กับครูในการปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขา ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถกระตุ้นการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและสร้างผลการเรียนการสอนที่ดีให้กับนักเรียน (Uy, et al., 2024)

ในส่วนของครู กระบวนการคิดเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและประกอบด้วยหลายขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์และการวางแผน การดำเนินการสอน การประเมินและการสะท้อนผลการสอน และการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระบวนการเหล่านี้ต้องการความคิดสร้างสรรค์ การวิเคราะห์อย่างละเอียด และการปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (Danielson, 2012; Marzano, 2007; Hattie, 2009) กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในข้อ 5 โดยส่งเสริมและสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ครูพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ Sheninger (2014) อธิบายว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีศักยภาพในการส่งเสริมกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และสามารถเชื่อมโยงกับชุมชนอย่างเข้มแข็ง ซึ่งความก้าวหน้าเหล่านี้จะปลดล็อกศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ Gaille (2018) กล่าวถึงข้อดีของเทคโนโลยีดิจิทัลกับการศึกษา ว่าเทคโนโลยีสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบห้องเรียนและการจัดการเรียนการสอนได้ ทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และนักเรียนสามารถเข้าถึงบทเรียนและแหล่งข้อมูลได้หลากหลาย

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยังไม่เข้าถึงความเป็นดิจิทัลเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลให้นักเรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สาเหตุหลักมาจากการขาดแคลนงบประมาณและครูที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี ปัญหาที่โรงเรียนขนาดเล็กพบคือ มีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และได้รับงบประมาณในลักษณะที่เสียเปรียบ ส่งผลให้ขาดทั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่พร้อมและเพียงพอ ซึ่ง Iis, et al. (2022) ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรเช่นกันกับงานวิจัยของ Uy, et al. (2024) และ Sutaguna, et al.

(2023) ที่ยืนยันว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร (Adriana, 2023)

สรุปได้ว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนากระบวนการคิดของครู เน้นที่การใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะของนักเรียน และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูและสร้างผลการเรียนการสอนที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานของครู

สภาพแวดล้อมในการทำงานของครู หมายถึง สภาพแวดล้อมที่รอบข้างและบรรยากาศที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ปัจจัยหลายประการมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมเหล่านี้มีความหลากหลาย รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกต่อผู้นำ และความพร้อมที่ใช้งานของสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถส่งเสริมความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานของครู และสามารถส่งผลต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนได้ (Bayer, 2021; Sembiring, 2023) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ไม่เครียดและมีความสมดุลในการทำงาน สนับสนุนให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Abun et al., 2023; Noorhapizah et al., 2023) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีการสื่อสารที่ดีระหว่างครู และมีการสนับสนุนและความเข้าใจต่อกัน สามารถส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานและผลลัพธ์ที่ดีในโรงเรียนด้วย (Noorhapizah et al., 2023) การเตรียมความพร้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันของครูสามารถสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (Bayer, 2021; Iis et al., 2022) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่มีองค์รวมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจและผลิตภาพของครูในองค์กร (Bayer, 2021) และสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ สามารถช่วยเพิ่มความสุขทางกายและจิตใจของครูได้ (Iis et al., 2022) ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้ครูทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา การทำความเข้าใจและการวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้มีความสำเร็จในการศึกษาและการพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนในระยะยาวได้ (Sembiring, 2023)

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของครู หมายถึง บรรยากาศและปัจจัยรอบข้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งเสริมความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู การสนับสนุนจากผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมใช้งาน ล้วนมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ไม่เครียด และสนับสนุนให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว

การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู

การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานและ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสรรถนะและผลการทำงานที่ดีของบุคลากร (Uy et al., 2024) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและเอื้ออำนวยให้กับบุคลากรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Parinduri et al., 2023; Tannady et al., 2023) การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูเป็นการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความสุขทางกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลการทำงานที่ดีของครู (Abun et al., 2023) สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงานของครูส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการสอน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับความสุขของครูในที่ทำงานส่งผลให้ครูรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนักเรียน การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมีผลต่อผลการเรียนของนักเรียนและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ (Noorhapizah et al., 2023) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสร้างสรรค์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสามารถช่วยในการสร้างกลไกที่เสริมสร้างผลการทำงานที่ดีของครู (lis et al., 2022; Bayer et al., 2021) ดังนั้น การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของครูและผลการเรียนของนักเรียน การ

สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมและการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Tampubolon et al., 2023) และการเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม พื้นที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสรรถนะและผลการทำงานที่ดีของบุคลากร โดยในบทความนี้กล่าวถึงการเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมเป็นสิ่งแรกที่ต้องพิจารณาในการเตรียมพื้นที่ทำงานสำหรับครู สภาพแวดล้อมนี้ควรประกอบด้วยพื้นที่ที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวกและแสงสว่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานควรมีการจัดเตรียมโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสมกับการใช้งานในระยะยาว เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการใช้งานอุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การปวดหลัง หรือการเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อ (Schneider, 2017) นอกจากนี้ การจัดพื้นที่ทำงานให้มีการแบ่งสัดส่วนที่ชัดเจนระหว่างพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่ส่วนกลางจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พื้นที่ส่วนตัวควรมีความเป็นส่วนตัวเพียงพอสำหรับการเตรียมการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนพื้นที่ส่วนกลางควรออกแบบให้เหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน การประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแบ่งปันทรัพยากร (Filardo, Vincent, & Allen, 2019)

การใช้เทคโนโลยี

การใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเตรียมพื้นที่ทำงานสำหรับครูในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนการสอนของครู โดยควรจัดให้มีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในทุกพื้นที่ของโรงเรียน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต สมาร์ทบอร์ด และอุปกรณ์เชื่อมต่ออื่นๆ (Jones & Dexter, 2018) การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถช่วยสนับสนุนการทำงานของครู แพลตฟอร์มเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การประเมินผล และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือการประชุมออนไลน์ยังช่วยให้ครูสามารถทำงาน

ร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูคนอื่นๆ ได้แม้อยู่ในสถานที่ที่ต่างกัน (Koehler et al., 2019)

การสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกำลังใจให้กับครู การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจะช่วยเพิ่มความสามารถในการสอนและการใช้เทคโนโลยีของครู นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรสนับสนุนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมตามความจำเป็น (Fullan et al., 2020; Guskey, 2021) การสร้างระบบการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น การมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจและพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ จะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Schrum & Levin, 2020)

การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู การทำงานร่วมกันช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการพัฒนาวิธีการสอนที่ดีขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การประชุมกลุ่ม และการทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Hargreaves & O'Connor, 2018) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูภายในโรงเรียนและกับโรงเรียนอื่นๆ จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการคิดของครู เครือข่ายเหล่านี้สามารถใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการให้คำปรึกษาระหว่างครูจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน (Koehler et al., 2019) ดังนั้นการเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคดิจิทัลต้องพิจารณาด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนากระบวนการคิด และสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้เติบโตไปที่ขั้นสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ช่วยเสริมสมรรถนะและผลการทำงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ พื้นที่ทำงานที่เหมาะสมกระตุ้นความสุขทางกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการสอน การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนักเรียน ส่งผลต่อผลการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมและการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคดิจิทัล สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม เช่น พื้นที่สะอาด ปลอดภัย และอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีความสำคัญ การใช้เทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น การจัดโปรแกรมฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการประชุมกลุ่มและเครือข่ายการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

กระบวนการคิดของครู

กระบวนการคิดของครูเป็นการใช้ความคิดและความเข้าใจในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการสอน โดยการคิดอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปัญหา และใช้ประสบการณ์เดิมในการแก้ปัญหา เพื่อสร้างวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Syamsuddin et al., 2020) กระบวนการคิดหมายถึงขั้นตอนหรือกระบวนการที่ผู้คนใช้เพื่อประมวลผลข้อมูล แก้ปัญหาหรือสร้างความเข้าใจ เราใช้กระบวนการคิดเมื่อต้องการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ และหาทางแก้ไขปัญหา กระบวนการคิดสามารถเป็นไปได้ในหลายรูปแบบ เช่น คิดเชิงวิเคราะห์ เชิงสร้างสรรค์หรือเชิงตั้งคำถาม (Zamzam et al., 2023) การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลเป็นการประมวลผลแบบเรียบง่ายหรือลึกซึ้ง เพื่อเข้าใจสถานการณ์ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจ ซึ่งช่วยในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของบุคคล (Rasonabe, J., 2024, p. 7) กระบวนการคิดยังหมายถึงการตีความสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัญหา และการสร้างความเข้าใจใหม่ ๆ โดยใช้ความคิด การวิเคราะห์ และการสร้างความเข้าใจ เพื่อหาทางแก้ไข

การแก้ปัญหา หรือการพัฒนาไอเดียใหม่ กระบวนการคิดช่วยให้เราสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวันและการทำงาน (นวพร ชลารักษ์ และคณะ, 2022) นอกจากนี้ กระบวนการคิดยังเป็นขั้นตอนและวิธีการที่นักเรียนหรือนักศึกษาครูใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิจารณญาณ การคิดตัดสินใจ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจ การแก้ไขปัญหา การสร้างสิ่งใหม่ และการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงในนักเรียนหรือนักศึกษาครู (วีนัส ภักดิ์นรา, 2022) การใช้กระบวนการคิดนี้ช่วยให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนในระบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ และคณะ, 2565) โดยรวมแล้ว กระบวนการคิดของครูคือการใช้ความคิดอย่างรอบคอบและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในกระบวนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด และช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการคิดของครูเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ครอบคลุมการใช้ความคิดและความเข้าใจในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการสอน กระบวนการคิดเช่นนี้ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอนด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ การใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชิงสร้างสรรค์ หรือการตั้งคำถามช่วยในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูลเพื่อเข้าใจประสิทธิภาพของสถานการณ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของครู การคิดยังเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยให้เราสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวันและการทำงานด้วยการคิดวิจารณญาณ การคิดตัดสินใจ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงในนักเรียนหรือนักศึกษาครู การใช้กระบวนการคิดเช่นนี้ช่วยให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนและผู้สอนในระบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนากระบวนการคิดของครู

การพัฒนากระบวนการคิดของครูต้องใช้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์ใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการเรียนรู้ที่เติบโตไปที่ขั้นสูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ปัญหา: ครูจะต้องสามารถตีความปัญหาให้ชัดเจนและเข้าใจลึกซึ้ง เพื่อหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมต่อสถานการณ์การเรียนรู้ของ

นักเรียนในแต่ละระดับ 2) การสร้างวิธีการแก้ปัญหา: ครูควรใช้ประสบการณ์และความรู้เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ในชั้นเรียน โดยการสร้างความใหม่และปรับใช้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 3) การวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหา: ครูควรมีความสามารถในการตรวจสอบและวิเคราะห์ความเหมาะสมของวิธีการแก้ปัญหาที่ได้นำมาใช้ ในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ 4) การประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่เลือก: การใช้ประสบการณ์และความรู้เดิมในการประเมินและสรุปผลลัพธ์ของการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งการใช้องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการคิดของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในทุกวันที่ทำงาน โดยเน้นที่การคิดเชิงวิเคราะห์ที่ช่วยในการแยกแยะข้อมูล การคิดเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยในการสร้างความใหม่และการคิดเชิงวิวัฒนาการที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงความคิด นอกจากนี้ยังมีการคิดเชิงวิจารณ์ที่ช่วยในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูลอย่างมีเหตุผล (Syamsuddin et al., 2020) และยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญ คือ การใช้การรับรู้ตนเองและการบรรยายประสบการณ์เพื่อเข้าใจและอธิบายสถานการณ์ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงวิจารณ์และการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อรวมข้อมูลและประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้ (Zamzam et al., 2023; Rasonabe, 2024) ด้วยการใช้กระบวนการคิดที่ครบถ้วนและเหมาะสมนี้ ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการสอนให้เป็นไปตามแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มะยุรีย์ et al., 2565; วีนัส, 2022)

อย่างไรก็ตามในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีบทบาทสำคัญในการศึกษา การพัฒนากระบวนการคิดของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมนี้ควรประกอบด้วยเครื่องมือและทรัพยากรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี เช่น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และการประชุมทางไกลเพื่อเพิ่มความสามารถในการสื่อสารและการแบ่งปันความรู้ระหว่างครู การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เน้นการใช้นวัตกรรมเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schrum & Levin, 2020; Darling-Hammond et al., 2020) นอกจากทรัพยากรทางเทคโนโลยีแล้ว สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการคิดของครูยังควรรวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ครูสามารถทดลองและปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองโดยไม่กลัวความล้มเหลวเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้าง

วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกำลังใจให้กับครู การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจะช่วยเพิ่มความสามารถในการสอนและการใช้เทคโนโลยีของครู (Fullan et al., 2020; Guskey, 2021) ในท้ายที่สุด การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูภายในโรงเรียนและกับโรงเรียนอื่น ๆ จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการคิดของครู เครือข่ายเหล่านี้สามารถใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการให้คำปรึกษาระหว่างครูจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายและการทำงานร่วมกันในลักษณะนี้จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการคิดและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hargreaves & O'Connor, 2018; Koehler et al., 2019).

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการคิดของครูต้องใช้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์ใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัญหา การสร้างวิธีการแก้ปัญหา การวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหา และการประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่เลือก การพัฒนากระบวนการคิดเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการคิดของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกวันที่ทำงาน ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมควรประกอบด้วยเครื่องมือและทรัพยากรที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และการประชุมทางไกลเพื่อเพิ่มความสามารถในการสื่อสารและการแบ่งปันความรู้ระหว่างครู นอกจากนี้ ควรรวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกำลังใจให้กับครู โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูภายในโรงเรียนและกับโรงเรียนอื่น ๆ จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการคิดของครู โดยใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการให้คำปรึกษาระหว่างครูจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน เครือข่ายเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการคิดและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนากระบวนการคิดของครูเน้นที่การใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะของนักเรียนและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล การนำเทคโนโลยีและสื่อต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูและสร้างผลการเรียนการสอนที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับความสุขของครูมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงาน การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นของครูในการสอนและการพัฒนาตนเอง การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสอน เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และทำให้เนื้อหาการเรียนรู้เข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่มีสภาพการเรียนแตกต่างกัน การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอกมีความสำคัญ ครูที่มีความเชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรภายนอกจะได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติม สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยลดความเครียดและสนับสนุนให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะที่ดีในการสอนและสร้างผลการเรียนที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน การใช้สื่อต่างๆ และเทคโนโลยีในการสอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนจดจำและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับความสุขของครูไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว โดยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนรู้

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเชื่อมโยงกับความสุขของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงาน การเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สอนต่างๆ ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และทำให้เนื้อหาเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะสำหรับนักเรียนที่มีสภาพการเรียนแตกต่างกัน ความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอกมีความสำคัญ ครูที่เชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรภายนอกจะได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติม สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยลดความเครียดและสนับสนุนให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ครูมี

สมรรถนะในการสอนและสร้างผลการเรียนที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนจดจำและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับความสุขของครูไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว โดยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

นวพร ชลารักษ์, ภัสราภรณ์ นันตากาศ, รินทร์ลภัส ศิรินพวัฒน์. (2022). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพ ด้านวิชาการและทักษะชีวิตโดยใช้ทักษะกระบวนการคิดของครูและนักเรียนโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. รายงานการประชุม Graduate School Conference, 4(1), 1107-1116.

มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ สุภาณี เส็งศรี อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และธงชัย เส็งศรี. (2565). องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบร่วมกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรของนักศึกษาครู. Journal of Information and Learning, 33(3), 22-33

วีนัส ภักดิ์นรา. (2022). รูปแบบการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูงสำหรับนักศึกษาครู. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(7), 3050-3067.

Adriana, M., Santoso, D., Hadijaya, Y., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(2), 152-165.

Bayer, D. T. (2021). Effects of Innovative School Leadership Practices With the Goal of Promoting Collective Teacher Efficacy Through Creating a Collaborative Working Environment: A Literature Review.

Danielson, C. (2012). Observing classroom practice. Educational Leadership, 70(3), 32-37.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2020). Effective teacher professional development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

Filardo, M., Vincent, J. M., & Allen, M. (2019). State of our schools: America's K-12 facilities. 21st Century School Fund.

Gaille, B. (2018). Advantages and disadvantages of technology in education. Retrieved February.

Guskey, T. R. (2021). Evaluating professional development. Corwin Press.

Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all. Corwin Press.

Hattie, J. (2009). The black box of tertiary assessment: An impending revolution. Tertiary assessment & higher education student outcomes: Policy, practice & research, 259, 275.

Jones, W. M., & Dexter, S. (2018). How teachers learn: The roles of formal, informal, and independent learning. Educational Technology Research and Development, 66(4), 901-920.

Koehler, M. J., Greenhalgh, S. P., Rosenberg, J. M., & Keenan, S. L. (2019). What is TPACK? Exploring the concept with teachers. TechTrends, 63(3), 319-329.

Marzano, R. J. (2007). The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction. Ascd.

Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as

intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS), 2(2), 227-236.

Noorhapizah, N., Suriansyah, A., & Abidin, M. (2023). Influence of principal management, work climate on teacher performance through teacher work motivation. International Journal of Curriculum Development, Teaching and Learning Innovation, 1(2), 60-69.

Parinduri, R. Y., Tampubolon, K., & Siregar, B. (2023). The Influence Of Educational Administration On Teacher Performance At Sma Negeri 1 Serbajadi, Serbajadi District, Deli Serdang Regency. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 3(1), 235-248.

Rasonabe, J. (2024). Pedagogical Skills in Relation to Reflective Thinking Process of Teachers. Nexus International Journal of Science and Education, 1(2).

Schneider, M. (2017). Do school facilities affect academic outcomes? National Clearinghouse for Educational Facilities.

Schrum, L., & Levin, B. B. (2020). Leading 21st century schools: Harnessing technology for engagement and achievement. Corwin Press.

Sembiring, E. R. B. (2023). The Influence of Situational Leadership, Work Environment and Innovativeness on Teachers' Job Satisfaction in Elementary School. International Journal of Social Science and Education Research Studies, 3, 437-450.

Sheninger, E. (2014). Pillars of digital leadership. International Center for Leadership in Education, 1(4), 1-4.

Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of ompetence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science, 3(01), 367-381.

Syamsuddin, A., Juniati, D., & Siswono, T. Y. E. (2020). Understanding the problem solving strategy based on cognitive style as a tool to investigate reflective thinking process of prospective teacher. Universal Journal of Educational Research, 8(6), 2614-2620.

Tampubolon, K., & Sibuea, N. (2023). The Influence Of Supervisory Work Motivation And Competence On The Performance Of School Superintendents In Padangsidimpuan City Education Office. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 3(1), 249-261.

Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership On Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution which Supported by Corporate). Journal on Education, 5(4), 13020-13025

Uy, F., Kilag, O. K., Calledo, M. F., Cerna, Y. D., Angtud, N. A., & Villanueva, K. (2024). Quality Performance of Teachers: Work Environment, Work Attitude, and Principal Supervision: Qualitative Investigation. International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE), 1(1), 101-109.

Zamzam, K. F., Sa'dijah, C., & Rahardi, R. (2023). The Creative Thinking Process of Prospective Teachers in Developing Assignments. Journal of Higher Education Theory and Practice, 23(1).

การผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติระดับอุดมศึกษา*

INTEGRATION OF CULTURAL COMMUNICATION AND ADAPTATION OF INTERNATIONAL STUDENTS IN HIGHER EDUCATION

วลี อมาตยกุล[1], จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์[2] และ ละมุล รอดขวัญ[3]

Valee Amatyakul[1], Jirasak Surungkapiprat[2] and Lamun Rodkhwan[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-3]Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: valee.amat@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

ในปัจจุบัน การศึกษาในระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักศึกษาต่างชาติที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม การปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ทั้งทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องการการสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการศึกษาใหม่ บทความวิชาการนี้จะนำเสนอประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติ โดยประกอบด้วย 1) การผสานวัฒนธรรม 2) องค์ประกอบของการผสานวัฒนธรรม 3) แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 4) บทบาทของสถาบันการศึกษา และ 5) ผลกระทบของการปรับตัวที่ดี 6) แนวทางการพัฒนาในอนาคต ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาเหล่านี้ เพื่อให้เห็นถึงวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนและพัฒนาการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาองค์ความรู้จากบทความนี้สามารถนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมและกิจกรรมที่สนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษา การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนด้านจิตใจ รวมถึงการสร้างเครือข่าย

* Received 5 July 2024; Revised 13 July 2024; Accepted 28 August 2024

ทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จทางการศึกษาและการใช้ชีวิตในต่างประเทศของนักศึกษาต่างชาติ

คำสำคัญ : การผสานวัฒนธรรม, การสื่อสารและการปรับตัว, นักศึกษาต่างชาติ, ระดับอุดมศึกษา

Abstract

In contemporary times, higher education plays a crucial role in the development of international students who come from diverse cultural backgrounds. Adapting to a new social and cultural environment is challenging and requires appropriate support to help them adjust and succeed in their new educational setting. This academic article presents key issues related to cultural integration, communication, and adaptation of international students. It includes the following topics: 1) cultural integration, 2) components of cultural integration, 3) concepts and theories of cross-cultural communication and adaptation, 4) the role of educational institutions, 5) the impact of successful adaptation, and 6) future development strategies.The author has analyzed and summarized the knowledge from these studies to demonstrate methods that can be used to support and develop the adaptation of international students in higher education institutions. The knowledge from this article can be applied to design programs and activities that support student adaptation, provide counseling and psychological support, and create effective social networks. This, in turn, will increase the chances of academic success and a fulfilling life abroad for international students.

Keywords: Cultural Integration, Communication and Adaptation, International Students, Higher Education

บทนำ

การศึกษาต่อต่างประเทศเป็นโอกาสที่นักศึกษาจะได้พบกับวัฒนธรรมใหม่และประสบการณ์ที่แตกต่างจากบ้านเกิดของตนเอง ประเทศไทยได้ดำเนินการอย่างมากในการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติ โดยมีการเสนอหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ของนักเรียนนานาชาติและส่งเสริมเครือข่ายวิชาการระดับโลก องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้ยืนยันถึงความพยายามของประเทศไทยในการพัฒนาการศึกษาและความร่วมมือระหว่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นจุดหมายปลายทางที่น่าดึงดูดยิ่งขึ้นสำหรับนักศึกษานานาชาติ (OECD/UNESCO, 2016) การทำให้ระดับอุดมศึกษาเป็นสากลกลายเป็นแนวโน้มที่สำคัญทั่วโลก เนื่องจากสอดคล้องกับผลประโยชน์ทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าทางวิชาการและการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (M., Tran, Jung, Unangst, & Marshall, 2023) ในยุคปัจจุบันที่โลกเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันอย่างไม่เคยมีมาก่อน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงได้รับความสนใจจากนักศึกษาต่างชาติทั่วโลก การปรับตัวของนักศึกษาเหล่านี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญ การผสานวัฒนธรรมกลายเป็นหัวใจสำคัญในการช่วยให้นักศึกษาต่างชาติสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของการผสานวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาต่างชาติ เช่น การเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีคุณค่า การผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติจึงเป็น (Sujinda, 2021) ได้อธิบายถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญสำหรับนักศึกษาต่างชาติ ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมกับระบบการศึกษาในประเทศไทย Dong, Sirota, and Liu, (2022) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญในการบูรณาการทางวัฒนธรรมในระดับบัณฑิตศึกษาระหว่างประเทศเป็นกระบวนการที่หลากหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับความท้าทายและโอกาสต่างๆการศึกษาเน้นความสำคัญของโปรแกรมเช่นโครงการพันธมิตรทางวัฒนธรรมในการเพิ่มผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่างชาติ นอกจากนี้ Shengli, Dong, Pamela, Victoria, Sirota, Lucy, JiaYun, and Liu, (2022) เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมและสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาต่างชาติเพื่อเพิ่มประสบการณ์และผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านของพวกเขา Natalia, Rusinova, Maria, and Stepanova, (2022) ยังได้กล่าวอีกว่าการรวม

วัฒนธรรมเข้ากับการเรียนรู้ภาษาจึงถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างสหวิทยาการเนื่องจากภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมระดับมืออาชีพที่หลากหลาย โดยแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เช่น ทฤษฎีของ Kim ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมและการปรับตัวในเชิงรุกเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสำเร็จในการปรับตัว หรือทฤษฎีการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของ Hofstede นอกจากนี้ทฤษฎีการปรับตัวของ Berry เป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาโปรแกรมการสนับสนุนนักศึกษาต่างชาติ บทบาทของสถาบันการศึกษาในการสนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยต้องมีการจัดการระบบสนับสนุนทางวิชาการและจิตวิทยา การสร้างกิจกรรมทางสังคม และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น บทบาทของสถาบันการศึกษาในการสนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยต้องมีการจัดการระบบสนับสนุนทางวิชาการและจิตวิทยา การสร้างกิจกรรมทางสังคม และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวที่ดีของนักศึกษาต่างชาติไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อผลการเรียนและการพัฒนาทักษะทางสังคม แต่ยังส่งเสริมความพึงพอใจในชีวิตการศึกษาและการใช้ชีวิตในต่างประเทศนำไปสู่วัฒนธรรมที่หลากหลายมีแนวโน้มความเป็นสากลได้ดีมาก ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพราะคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหากเปรียบกับการสร้างตึกที่สูงก็เปรียบเสมือนคอนกรีตเสริมเหล็กหมายถึงความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศ และเสาเข็มรากฐานของความแข็งแกร่งก็เปรียบเสมือนกับวัฒนธรรมและการศึกษาเปรียบเป็นฐานซึ่งไม่ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือภัยพิบัติ ตัวอาคารอาจสามารถล้มลงได้แต่ก็สามารถสร้างขึ้นใหม่ได้เพราะฉะนั้นการเรียนรู้วัฒนธรรมคือกุญแจสำคัญที่จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จในการศึกษาและการพัฒนาประเทศในทุกมิติ (ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง, ธนาศักดิ์ กองโกย, สิทธิเชษฐ์ บุญประพันธ์พงศ์, ชนาธิป จันทร์สองและ จีระวรรณ เกษสิงห์, 2561, หน้า 1-6) โดยแท้จริงแล้วแนวคิดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adaptation Theory) จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับความท้าทายและโอกาสในการสื่อสารในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนาในอนาคตควรเน้นการสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักศึกษาสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษาและอาชีพได้ดียิ่งขึ้น การเชื่อมโยงและผสมผสานวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีผลกระทบต่อหลายด้าน การให้ความสำคัญกับการปรับตัวของ

นักศึกษาต่างชาติเป็นการลงทุนที่มีคุณค่าและมีผลดีต่อทั้งนักศึกษาและสถาบันการศึกษาในระยะยาว

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมนั้นยังไม่มีผู้ศึกษามากนักในประเทศไทยซึ่งยังขาดการศึกษาบทบาทและวิธีการของสถาบันการศึกษาในการสนับสนุนการปรับตัวและการผสานวัฒนธรรมของนักศึกษาต่างชาติและการวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ผลกระทบของการปรับตัวทางวัฒนธรรมและการสื่อสารต่อผลการเรียนของนักศึกษา การศึกษาเพิ่มเติมในส่วนนี้จะช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้นว่าการผสานวัฒนธรรมและการปรับตัวมีผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาอย่างไร การเติมเต็มช่องว่างเหล่านี้จะช่วยให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับการผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติระดับอุดมศึกษา จะประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ การผสานวัฒนธรรม องค์ประกอบของการผสานวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาต่างชาติ แนวคิดที่เกี่ยวกับการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนาธรรม บทบาทของสถาบันการศึกษา ผลกระทบของการปรับตัวที่ดี และแนวทางการพัฒนาในอนาคต สิ่งเหล่านี้จะสามารถพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและเป็นสากลมากยิ่งขึ้นในอนาคต

การผสานวัฒนธรรม

การผสมผสานทางวัฒนธรรมสามารถเกิดขึ้นได้ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนและการรวมความคิดและการปฏิบัติแนวคิดนี้เน้นลักษณะแบบไดนามิกของวัฒนธรรมแสดงให้เห็นว่ามันสามารถวิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงผ่านปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้อย่างไร (2022). Beyond Writing Culture และ ภัณณิน สุมนะเศรษฐกุล, กนกรัตน์ยศไกร, & สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2017) ได้ใช้เวลาในการศึกษาแนวคิดการผสานวัฒนธรรม คือกระบวนการที่ผสานความหลากหลายทางวัฒนธรรมในพื้นที่หรือชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มชน ขณะที่ Doucette, B., Sanabria, A., Sheplak, A., & Aydin, H. (2021) กล่าวว่าการผสานวัฒนธรรมในมุมมองที่แตกต่างออกไปว่า เป็นกระบวนการที่ผสานสมุดสายการเคลื่อนไหวของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเข้าด้วยกัน โดยมุ่งเน้นการรับรู้ความแตกต่างและการเคลื่อนไหวของความคิด ค่านิยม และประสบการณ์ที่มาจากวัฒนธรรมต่าง ๆ อย่างเป็นอิสระ โดยไม่มีการละเมิดหรือลดคุณค่าของวัฒนธรรมใด ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีขึ้น

การผสานวัฒนธรรมจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสามารถในการรับคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่ง Nuryadi, M. H. (2020,pp 2,7) กล่าวว่าการผสานวัฒนธรรมช่วยสร้างสังคมที่หลากหลายและยั่งยืนโดยการสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้จากวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าที่ยั่งยืน การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญโดย Rico-Troncoso, C. (2021) ได้ให้ความหมายว่ามุมมองระหว่างวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผ่านการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเราสามารถเรียนรู้การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและเข้าใจวัฒนธรรมของผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเอกลักษณ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล การสอนที่เน้นมุมมองระหว่างวัฒนธรรมนี้ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งในทางการสื่อสารระหว่างบุคคล Kholis, N., & Mufidah, N. (2020)ได้ศึกษาแนวคิดของการผสานวัฒนธรรมและความเชื่ออีกว่า คือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรวมกันของความรู้ความเชื่อและประสบการณ์ของกลุ่มคนต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกันระหว่างกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยการรวมกันนี้จะช่วยสร้างสังคมที่มีความหลากหลายและเป็นกันเองได้และสามารถนำแนวคิดที่ได้นี้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อความเป็นสากล (Renliang, Theerawattanakul, and Wongmanee, 2022) กล่าวไว้ว่าการผสานวัฒนธรรมของอาเซียนคือการเน้นความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิก การเสริมสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การสร้างความมั่นคงทางสังคม การคุ้มครองสิทธิและความยุติธรรมการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน และนอกจากนี้ Luo, and Chan, 2022) ได้ให้ความหมายของ Intercultural ว่าหมายถึงการมีการจับคู่ระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งองค์ประกอบของ intercultural รวมถึงความเข้าใจและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเข้าใจและการจัดการกับ intercultural มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปว่าการผสานวัฒนธรรมนั้นยังหมายถึงกระบวนการที่ผสานความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มชน โดยเน้นการรับรู้ความแตกต่างและเคลื่อนไหวของความคิด ค่านิยม และประสบการณ์จากวัฒนธรรม

ต่าง ๆ โดยไม่ละเมิดหรือลดคุณค่าของวัฒนธรรมใด ๆ ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบของการผสานวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อมุ่งสู่สภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงและเชื่อมต่อกันอย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบของการผสานวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาต่างชาติ

การผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติสามารถแบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบหลักที่สำคัญ โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากการวิจัยทางวิชาการและการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

1) การรับรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness and Understanding) การ

ตระหนักรู้ถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างตนเองกับผู้อื่น การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการรับรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักศึกษาต่างชาติและนักศึกษาท้องถิ่น (Gavrilova, and Zakaurtseva, 2016) นอกจากการรับรู้และเข้าใจแล้ว(Cheung, and Llu, 2000) ยังให้ความสำคัญถึงความรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) การเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เช่น ประเพณี ค่านิยม และวิถีชีวิต เป็นต้น

2) การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสื่อสารที่ดีสามารถช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจ เช่น การฟังและเข้าใจมุมมองของผู้อื่นที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Johnson and Goldman, 2022)

3) การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Adaptation) เช่นการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมใหม่ ๆ เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมชั้นและอาจารย์ การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญต่อการปรับตัวที่ดี (House, Neal, and Kolb, 2020)หรือการปรับตัวทางวิชาการ (Academic Adaptation) เป็นการปรับตัวเข้ากับระบบการศึกษาและวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็น และการเข้าใจวิธีการเรียนการสอนที่แตกต่างจากที่เคยเรียนมา ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จใน

การเรียนรู้และผลการศึกษา การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักศึกษาต่างชาติ (Morley, 2019) และการจัดการความเครียด (Stress Management) มีความสำคัญในการช่วยให้นักศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษาและการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จทางการศึกษา (House, Neal, and Kolb, 2020)

4) การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา (Institutional Support) เช่นการให้คำปรึกษาทางวิชาการ การจัดเวิร์กช็อปและการฝึกอบรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือในการทำการบ้านและการเตรียมตัวสอบ เป็นสิ่งที่ช่วยให้นักศึกษาต่างชาติมีผลการเรียนที่ดีขึ้น (Pascarella, and Terenzini, 2005; Korstange et al., 2020) ซึ่งการมีที่ปรึกษาทางจิตวิทยาที่สามารถให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม การจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด เช่น การนั่งสมาธิ การฝึกหายใจลึก และการจัดกิจกรรมทางสังคม ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้นักศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Morley, 2019) และการสร้างเครือข่าย (Networking Opportunities) จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงนักศึกษาต่างชาติกับนักศึกษาท้องถิ่น เช่น การจับคู่เป็นเพื่อนบ้าน การเข้าร่วมคลับและสมาคมทางวัฒนธรรม การจัดงานเทศกาลและกิจกรรมสันทนาการ เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการรวมตัวในชุมชน (Johnson, and Goldman, 2022)

5) การประเมินและการพัฒนา (Assessment and Development) ช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาและระบุปัญหาหรือความท้าทายที่ยังคงมีอยู่ การใช้เครื่องมือการประเมินที่มีความหลากหลาย เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโปรแกรมสนับสนุน (Pascarella, and Terenzini, 2005; Korstange et al., 2020) และแน่นอนการพัฒนาด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Collaboration) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติ อย่างที่ (Kaufmann, and Vallade, 2022) ได้กล่าวว่าการจัดโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและคณาจารย์เพื่อให้มีโอกาสในการเรียนรู้และทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่ม

ประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Experience) นักศึกษาและคณาจารย์ได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุปว่าการผสานวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาต่างชาติประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การรับรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การปรับตัวทางวัฒนธรรม การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา และการประเมินและการพัฒนา องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ดีของนักศึกษาต่างชาติด้านการสื่อสารในสภาพแวดล้อมใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การสื่อสารและการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยให้นักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาเรียนในประเทศใหม่ปรับตัวและประสบความสำเร็จในการศึกษาและชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น โดยองค์ประกอบต่าง ๆ ของการปรับเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาต่างชาตินักศึกษาต่างชาตินำไปสู่ความท้าทายที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม อุปสรรคทางภาษา และสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ไม่คุ้นเคย ส่งผลต่อการปรับตัวทางสังคมวัฒนธรรม (Ravichandran., et al.,2022) โดยกระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมี 7 ขั้นตอน ซึ่งอ้างอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1) ระยะน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Phase): ในช่วงแรกของการเดินทางหรือย้ายถิ่นฐาน ผู้คนมักรู้สึกตื่นเต้นและมีความสุขกับสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้พบเห็น วัฒนธรรมใหม่ สถานที่ใหม่ และผู้คนใหม่ ๆ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีและเพลิดเพลินกับประสบการณ์ใหม่ ๆ นี้ (Oberg, 1960) 2) ระยะวิกฤต (Crisis Phase): หลังจากช่วงแรกผ่านไป ผู้คนมักเริ่มรู้สึกถึงความท้าทาย ความไม่สบายใจ และความวิตกกังวลเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความยากลำบากในการสื่อสาร และความไม่คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่ (Adler, 1975) 3) ระยะการปรับตัวเบื้องต้น (Initial Adjustment Phase): ในระยะนี้ผู้คนเริ่มปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดีขึ้น เริ่มเข้าใจและคุ้นเคยกับวัฒนธรรมใหม่ และสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ดีขึ้น (Lysgaard, 1955) 4) ระยะการปรับตัวในระยะยาว (Long-Term Adjustment Phase): ในระยะนี้ ผู้คนสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตใน

วัฒนธรรมใหม่ได้อย่างเต็มที่ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นและเข้าใจวิถีชีวิตในสังคมใหม่ (Black & Mendenhall, 1990) 5) ระยะวัฒนธรรมสองภาษา (Bicultural Phase): ผู้คนสามารถผสมผสานและรักษาวัฒนธรรมของตนเองพร้อมกับรับวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาสามารถสลับเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรมสองด้านได้อย่างลื่นไหล (LaFromboise et al., 1993) 6) ระยะความไม่แน่นอนและการจัดการความวิตกกังวล (Anxiety/Uncertainty Management Phase): ผู้คนเรียนรู้วิธีการจัดการกับความวิตกกังวลและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ พวกเขาใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความรู้สึกไม่สบายใจ (Gudykunst, 2005) 7) ระยะความยอมรับ (Acceptance Phase): ในที่สุด ผู้คนจะมาถึงขั้นตอนที่พวกเขายอมรับและรู้สึกสบายใจกับวัฒนธรรมใหม่ พวกเขามองวัฒนธรรมใหม่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับมันได้อย่างกลมกลืน (Kim, 2001) และทฤษฎีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของ Kim (2009) เป็นทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาการปรับตัวของบุคคลที่ย้ายไปอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ โดยทฤษฎีนี้เน้นถึงกระบวนการที่บุคคลต้องผ่านเพื่อที่จะสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมใหม่ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยหลักการสำคัญดังนี้ 1) กระบวนการแบบเกลียว (Spiral Process): Kim เชื่อว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมไม่ใช่กระบวนการที่เป็นเส้นตรง แต่เป็นกระบวนการแบบเกลียวที่มีการพัฒนาขึ้นและลง บุคคลอาจพบกับความท้าทายและความล้มเหลวในบางครั้ง แต่จะเรียนรู้และเติบโตจากประสบการณ์เหล่านั้น 2) ความเครียด การปรับตัว การเติบโต (Stress-Adaptation-Growth): กระบวนการปรับตัวประกอบด้วยสามขั้นตอนหลัก คือ ความเครียด การปรับตัว และการเติบโต ความเครียดเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่และความแตกต่างทางวัฒนธรรม การปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อจัดการกับความเครียดนี้ และการเติบโตเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวได้สำเร็จและมีความสามารถในการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดีขึ้น 3) การเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Integrative Learning): การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่บุคคลต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้นี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในแง่ของการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ แต่ยังรวมถึงการปรับตัวในแง่ของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่ 4) การสนับสนุนจากสังคม (Social Support): การมีเครือข่ายสังคมและการสนับสนุนจากคนรอบข้างเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คนที่มีการสนับสนุนจากสังคมมากจะ

สามารถปรับตัวได้ดีกว่า 5) ความสามารถทางวัฒนธรรม (Cultural Competence): ความสามารถในการเข้าใจและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่เป็นสิ่งสำคัญ บุคคลที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงจะสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทฤษฎีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของ Kim เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวในบริบทของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และเน้นถึงการเติบโตและการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เหล่านี้ รูปแบบเชิงกระบวนการของ Kim ช่วยให้นักศึกษาต่างชาติเข้าใจและปรับตัวต่อวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมตามบทบาทของสถาบันการศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่าการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้นักศึกษาต่างชาติปรับตัวและประสบความสำเร็จในการศึกษาและชีวิตประจำวัน การเข้าใจและปฏิบัติตามกระบวนการและทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้สามารถช่วยสนับสนุนให้นักศึกษามีประสบการณ์การศึกษาที่ดีและสร้างสัมพันธ์ที่ดีในสังคมใหม่ได้

บทบาทของสถาบันการศึกษา

การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้นักศึกษาต่างชาติสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จได้โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) การสนับสนุนทางวิชาการ (Academic Support) โปรแกรมการศึกษาและกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักศึกษาต่างชาติปรับตัวเข้ากับระบบการศึกษาและวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การจัดเวิร์กช็อปเรื่องวิธีการเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Pascarella, and Terenzini, 2005)

2) การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางจิตวิทยา (Psychological and Counseling Support) มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้นักศึกษาสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันที่เกิดจากการปรับตัวทางวัฒนธรรม เช่น การจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแบบตัวต่อตัวหรือกลุ่ม และการสนับสนุนด้านจิตใจในช่วงเวลาที่ยากลำบาก(Morley, 2019)

3) การสร้างเครือข่ายระหว่างนักศึกษา (Student Networking) การจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงนักศึกษาต่างชาติกับนักศึกษาท้องถิ่นและชุมชน เช่น การจับคู่หูทางวัฒนธรรม (Cultural Buddy Program) การเข้าร่วมคลับและสมาคมทางวัฒนธรรม การจัดงานเทศกาล

และกิจกรรมสันทนาการ การสร้างเครือข่ายระหว่างนักศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการรวมตัวในชุมชน (Johnson, and Goldman, 2022)

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าบทบาทของสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติผ่านการสนับสนุนทางวิชาการ การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางจิตวิทยา และการสร้างเครือข่ายระหว่างนักศึกษา การสนับสนุนเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมใหม่

ผลกระทบของการปรับตัวที่ดี

การปรับตัวที่ดีของนักศึกษาต่างชาติในระดับอุดมศึกษามีผลกระทบเชิงบวกหลายด้าน ไม่เพียงแต่ช่วยให้นักศึกษาเหล่านี้ประสบความสำเร็จในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาตนเองและการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคตอีกด้วยอีกทั้งยังมีผลกระทบเชิงบวกหลายด้านซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นผลกระทบที่สำคัญดังนี้

1) ผลการเรียนที่ดีขึ้น (Improved Academic Performance) การปรับตัวที่ดีช่วยให้นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้น เนื่องจากนักศึกษาที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีความมั่นใจในการเรียนรู้และมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางวิชาการ เช่น การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางจิตวิทยา ช่วยให้นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้น (Korstange, Hall, Holcomb, and Jackson, 2020)

2) การพัฒนาทักษะทางสังคม (Social Skills Development) การปรับตัวที่ดีช่วยให้นักศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะทางสังคม เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ไขปัญหา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมชั้นและอาจารย์ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเพิ่มความมั่นใจ (Johnson, and Goldman, 2022)

3) ความพึงพอใจในชีวิตและการศึกษา (Life Satisfaction) การปรับตัวที่ดีส่งเสริมความพึงพอใจในชีวิตการศึกษาและการใช้ชีวิตในต่างประเทศ นักศึกษาที่สามารถปรับตัวได้ดีมักมีความสุขและมีกำลังใจในการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและผลการเรียนในระยะยาว การมีสุขภาพจิตที่ดีช่วยให้นักศึกษาสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันที่เกิดจากการปรับตัวได้ดียิ่งขึ้น (Morley, 2019)

สรุปได้ว่าการปรับตัวที่ดีของนักศึกษาต่างชาติในระดับอุดมศึกษามีผลกระทบเชิงบวกหลายด้าน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นผลกระทบที่สำคัญ เช่น ผลการเรียนดีขึ้น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและวิชาการเพิ่มขึ้น และการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเองมากขึ้นซึ่งส่งผลให้พวกเขาสามารถสร้างเครือข่ายและแนวทางการพัฒนาในอนาคตได้ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษาและอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาในอนาคต

ในปี 2024 ประเทศไทยมีความก้าวหน้าอย่างมากในการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาต่างชาติและสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการระดับโลก (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) หลักสูตรนานาชาติในประเทศไทยจึงต้องมีความหลากหลาย ซึ่งเป็นการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการปรับตัวที่ดีขึ้นในอนาคตของนักศึกษามีหลายด้านซึ่งสามารถพัฒนาได้ ดังนี้

1) การวิจัยเพิ่มเติม (Further Research) โดยความสำคัญของการวิจัยเพิ่มเติมนี้คือการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการผสานวัฒนธรรมและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติเป็นสิ่งจำเป็นในการระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความท้าทายที่นักศึกษาเผชิญ การวิจัยเชิงลึกเหล่านี้ช่วยให้สามารถพัฒนานโยบายและโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษาได้ดีขึ้นเช่นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความท้าทายต่างๆ เช่น

2) ปัจจัยทางด้านวิชาการ (Academic Factors) ด้านทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) นักศึกษาที่มีทักษะการเรียนรู้ที่ดีสามารถปรับตัวกับระบบการศึกษาใหม่ได้ง่ายขึ้น (Pascarella and Terenzini 2005) และด้านการสนับสนุนทางวิชาการ (Academic Support) การเข้าถึงทรัพยากรการศึกษา เช่น ห้องสมุดและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่าง (Korstange et al., 2020)

3) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Factors) แบ่งออกเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Networking): การมีเพื่อนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาและอาจารย์ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเพิ่มความมั่นใจ (Johnson and Goldman, 2022) และความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural

Communication Skills) ความสามารถในการสื่อสารและเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Morley, 2019)

4) ปัจจัยด้านจิตวิทยา (Psychological Factors) ได้แก่ด้านสุขภาพจิต (Mental Health) การมีสุขภาพจิตที่ดีช่วยให้นักศึกษาสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันที่เกิดจากการปรับตัวได้ดียิ่งขึ้น (Morley, 2019) และ การสนับสนุนทางจิตใจ (Psychological Support) การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนด้านจิตใจช่วยให้นักศึกษาเผชิญกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ch'Ng et al., 2020)

5) การสนับสนุนทางการเงิน (Financial Support) สามารถการศึกษาเปรียบเทียบ (Comparative Studies) การเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาต่างชาติจากประเทศต่าง ๆ เพื่อหาความแตกต่างและปัจจัยที่เหมือนกันในการปรับตัว (González-Zamar and Abad-Segura, 2020)

สรุปได้ว่าการพัฒนาแนวทางในการช่วยนักศึกษาต่างชาติปรับตัวให้ดีขึ้นในอนาคตควรเน้นการเสริมสร้างระบบสนับสนุนทางวิชาการและจิตวิทยา การสร้างกิจกรรมทางสังคมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดี การสนับสนุนทางด้านการเงินเพื่อเป็นแรงจูงใจในการมาเรียนและเป็นการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษาและอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สิ่งสนับสนุนที่ทำให้นักศึกษาต่างชาติมีความพร้อมและประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษาโดยสามารถพัฒนาการสร้างสภาพแวดล้อมจากการผสมผสานหลายปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) ควรออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความสนใจของนักศึกษาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การนำเสนอหลักสูตรที่หลากหลายและยืดหยุ่น และทันสมัยอยู่เสมอรวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนช่วยให้นักศึกษามีความสะดวกสบายและเข้าถึงการศึกษาได้ง่ายขึ้น

2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักศึกษา การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การจับคู่หูทางวัฒนธรรม (Cultural Buddy Program) ถือเป็นสิ่งจำเป็นและทางเลือกในการศึกษาที่หลากหลายทำให้นักศึกษาได้มีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมทำให้เกิดทักษะการเรียนรู้ภาษาในสถานการณ์จริงอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนในห้องเรียน ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นได้ดีขึ้น โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในสังคม ขนบธรรมเนียม และประเพณีในขณะเดียวกันสามารถลดความรู้สึกโดดเดี่ยวทำให้นักศึกษารู้สึกว่ามีคนคอยช่วยเหลือและสนับสนุน เพิ่มความมั่นใจในการปรับตัวช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าและสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดีขึ้น

3) ควรบริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและการบอกต่อเช่นคำแนะนำในการต่อวีซ่า การบริการด้านสุขภาพมีอาจารย์คอยดูแลพาไปโรงพยาบาลเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย โดยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเหล่านี้จะทำให้การผสมผสานวัฒนธรรมมีความครอบคลุมและสมบูรณ์มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติระดับอุดมศึกษา คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติในสถาบันการศึกษาและสังคมโดยรวม การทำความเข้าใจและสนับสนุนการปรับตัวทางวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาต่างชาติ การสร้างสภาพแวดล้อมจากการผสมผสานวัฒนธรรม การผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติใน ระดับอุดมศึกษา การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การปรับตัวทางวัฒนธรรม การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา การสร้างเครือข่ายระหว่างนักศึกษาและการประเมินเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าของนักศึกษาต่างชาติ

สรุป

การศึกษาเรื่องการผสานวัฒนธรรมการสื่อสารและการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติระดับอุดมศึกษาได้ให้ความรู้และแนวคิดสำคัญหลายประการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการสร้างความเข้าใจร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มคนที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันโดยความเข้าใจนี้ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการรับรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การปรับตัวทางวัฒนธรรม การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา และการประเมินและการพัฒนา ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักศึกษาต่างชาติ และสถาบันการศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติโดยการจัดโปรแกรมการศึกษา การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา และการสร้างเครือข่ายระหว่างนักศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาปรับตัวได้ดีและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นผลกระทบเชิงบวกต่อผลการเรียนการพัฒนาทักษะทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิตการศึกษาและการใช้ชีวิตในต่างประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในระยะยาว การศึกษานี้มีความสำคัญในการพัฒนานโยบายและโปรแกรมที่สนับสนุนการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการปรับตัวของนักศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับนักศึกษาต่างชาติ สถาบันการศึกษา และสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง และคณะ. (2561). การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม: แนวคิดและประสบการณ์ในบริบทไทย. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรังสิต, 13(2), 1-6.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). การพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

Adler, P. S. (1975). The transitional experience: An alternative view of culture shock. Journal of Humanistic Psychology, 15(4), 13-23.

Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. International Journal of Intercultural Relations, 29(6), 697-712.

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. Academy of Management Review, 15(1), 113-136.

Cheung, C., & Liu, S. (2000). The cultural gap between East and West. Journal of Cross-Cultural Psychology, 31(5), 726-741.

Ch'Ng, H., Goh, P. S., Kaur, K., & Singh, P. (2020). Mental health support for international students in higher education: The role of university counsellors. Journal of International Students, 10(3), 723-741.

Dong, S., Sirota, V., & Liu, J. (2022). Integration of international graduate students: Challenges and opportunities. Higher Education Studies, 12(2), 45-59.

Gavrilova, M., & Zakaurtseva, T. (2016). Cultural awareness in international education: Case studies from Russian universities. Journal of Education and Practice, 7(15), 91-99.

González-Zamar, M. D., & Abad-Segura, E. (2020). Comparative study of international students' adaptation in European and Asian countries. International Journal of Educational Research, 103, 101-110.

Gudykunst, W. B. (2005). An anxiety/uncertainty management (AUM) theory of effective communication: Making the mesh of the net finer. In W. B. Gudykunst (Ed.), Theorizing about intercultural communication (pp. 281-322). Sage.

House, R. J., Neal, M. A., & Kolb, D. A. (2020). Organizational behavior and human decision processes. Academic Press.

Johnson, M., & Goldman, L. (2022). Enhancing intercultural communication among international students. Journal of Intercultural Communication Research, 51(2), 135-150.

Kaufmann, R., & Vallade, J. I. (2022). The impact of international student exchanges on cultural competence and career success. Journal of Studies in International Education, 26(1), 73-89.

Kim, Y. Y. (2001). Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation. Sage.

Kim, Y. Y. (2009). The identity factor in intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), The SAGE handbook of intercultural competence (pp. 53-65). Sage.

Kholis, N., & Mufidah, N. (2020). Integrating cultural diversity into educational practices: Challenges and solutions. Journal of Education and Practice, 11(6), 78-85.

Korstange, R., Hall, T., Holcomb, K., & Jackson, C. (2020). The role of academic and psychological support in international students' adjustment. Journal of International Students, 10(3), 780-798.

LaFromboise, T., Coleman, H. L., & Gerton, J. (1993). Psychological impact of biculturalism: Evidence and theory. Psychological Bulletin, 114(3), 395-412.

Luo, Y., & Chan, J. (2022). Intercultural competence in ASEAN: Challenges and strategies. Journal of Asian Studies, 81(3), 533-550.

Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. International Social Science Bulletin, 7(1), 45-51.

Morley, L. (2019). International students and mental health: An overview of current research. International Journal of Educational Research, 98, 95-108.

M., Tran, L. T., Jung, J., Unangst, L., & Marshall, S. (2023). The internationalization of higher education: Policy, practice, and impact. Springer.

Nuryadi, M. H. (2020). The role of cultural integration in creating sustainable societies. Journal of Sustainability, 12(3), 234-249.

Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. Practical Anthropology, 7, 177-182.

OECD/UNESCO. (2016). Education in Thailand: An OECD-UNESCO perspective. OECD Publishing.

Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). How college affects students: A third decade of research. Jossey-Bass.

Ravichandran, K., Bhargava, S., Nag, R., & Tiwari, A. (2022). Cross-cultural adaptation and its impact on international students. International Journal of Intercultural Relations, 86, 89-104.

Renliang, T., Theerawattanakul, P., & Wongmanee, K. (2022). ASEAN cultural integration: Policies and practices. ASEAN Journal of Cultural Diplomacy, 8(2), 221-239.

Rico-Troncoso, C. (2021). Intercultural communication in higher education: Practices and challenges. Journal of Intercultural Studies, 42(3), 354-370.

Shengli, D., Dong, L., Pamela, J., Victoria, S., Sirota, L., JiaYun, L. (2022). Enhancing cultural integration for international graduate students. International Journal of Intercultural Studies, 8(4), 321-339.

Sujinda, S. (2021). Cross-cultural communication and adaptation of international students in Thailand. Journal of Education and Practice, 12(6), 97-109.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

_**********_

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำและไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา **ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม**

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 300-350 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) สรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น *การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559)* โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ /เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซร้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสาวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ้มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี

ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ.//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์/: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (2556 ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อสารานุกรม,/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระบทสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจนุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานา.

ประภัสสร ปรี่เอี่ยม และธรรมนูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุดรักษ์ วิสุทฺโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำาหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://atg.hdc.moph.go.th

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Elizabet, B. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. Pediatr Nurs, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ได้ที่ https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/issue/view/25 เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : manichettharam@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลิ้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด) .....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กะทัดรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ ร่วมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีขอบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

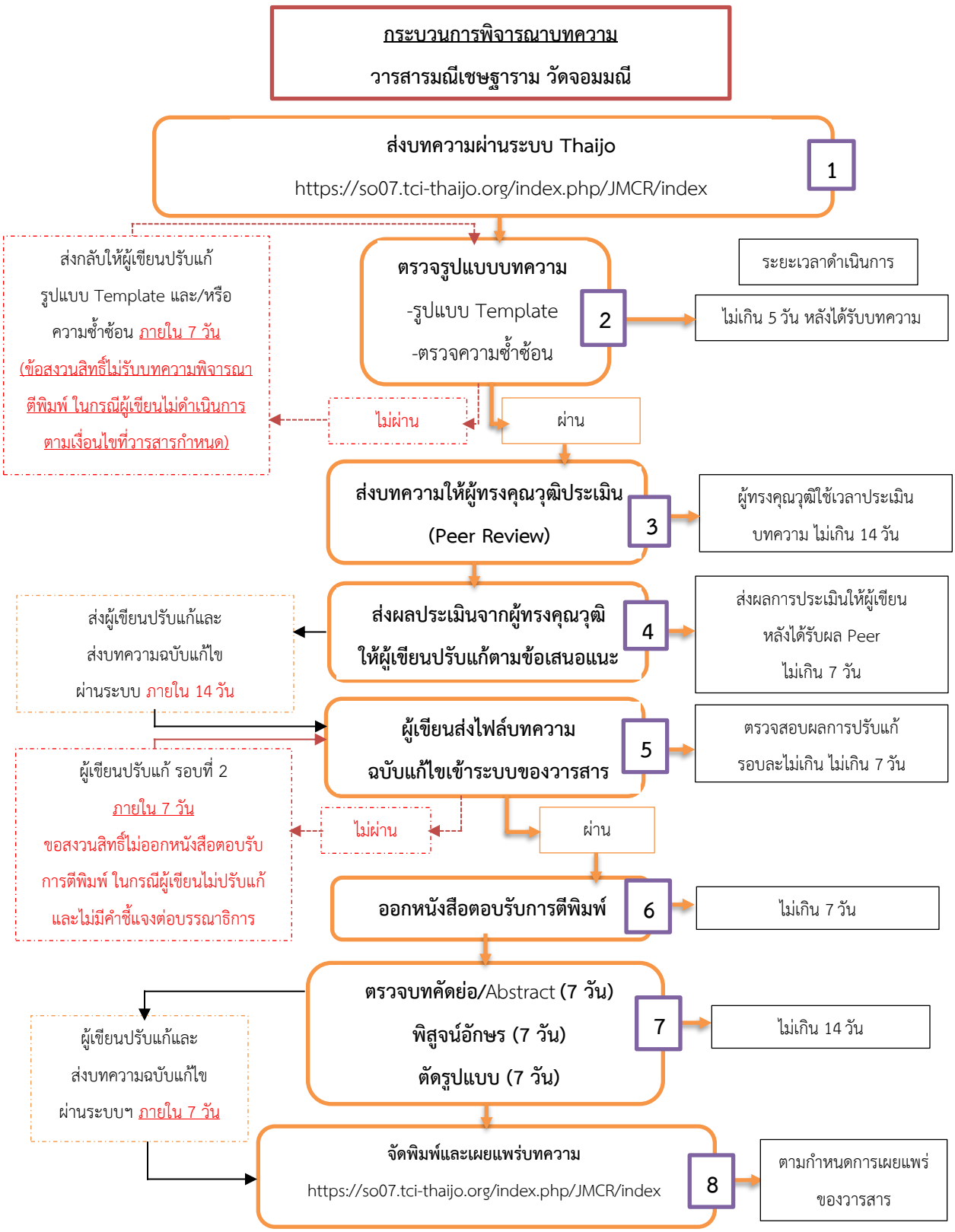
(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)