



2023

วารสารวิชาการรัตนบุศย์

RATANABUTH JOURNAL

ISSN : 2697-6641 (Print)

ISSN : 2822-0080 (Online)

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2)

พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

RATANABUTH JOURNAL Vol.5 (No.)

May-August 2023





ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

Vol.5 No.2 May-August 2023

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ในการสนับสนุนบุคคลที่ทำคุณงามความดีกับสังคม ส่งเสริมงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของนักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไปในการนำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัย เผยแพร่สู่สังคมและเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารรัตนบุศย์

รศ.ดร.สุเทพ เมฆไธสง	ประธาน
พระมหาจรรย์ทศ ปโยโค ผศ.	กรรมการ
พระปลัดทองใบ สุภาโส	กรรมการ
ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์	กรรมการ

บรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ

กองบรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ	บรรณาธิการ
ดร.บรรจง ลาวะลี	กรรมการ
รศ.ดร.สุเทพ เมฆไธสง	กรรมการ
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	กรรมการ
ร.ต.ต.ดร.สนุก สิงห์มาตร	กรรมการ
อาจารย์ทองหมื่น น้อยนนท์	กรรมการ
อาจารย์สุदारตัน โสสุต	กรรมการ
อาจารย์พลอยชนกวรรณ หวังผล	กรรมการ
ดร.เมืองแมน ศิริญาณ	ผช.บรรณาธิการ



เลขานุกร

อาจารย์ทองหมูน น้อยนนท์

ศิลปกรรม

นายธงชัย บรรจมาตย์

สำนักงาน

ที่ตั้งเลขที่ 202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดู่ทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทร 08-0169-6593

202/1 Moo 4 Duthong subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. 35000

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป ที่ตั้ง 56 ถนนแก้วเสนา อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

โทร. 045-324777-9, Fax 045-324788

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม	วิทยาลัยทองสุข
ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.วิภาพรรณ อุปนิสาร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุวิมล สมไชย	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยารวรรณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศาสนศาสตร์ยโสธร
ดร.เอกวิชัย เมย์ไธสง	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.จีณัสมมา ศรีธีรภู	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ชัชพงศ์ เทียมทัญวนิช	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อ.เจษฎา จันทรนาภรณ์	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อ.ณัฐพล จินดารัมย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร



คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระเมธีวัชรารภรณ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร,ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
พระมหาคมคาย สิริปณฺโญ,ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมชัย สีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.แหวนทอง บุญคำ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.จำรัส บุตดาพงษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญาส	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผศ.ดร.จิราพร บาริศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญมี โททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.วรเชษฐ์ โทอื่น	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ต.ดร.ณัฐภัทร เสมานู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ร.อ.ดร.กิตติพงษ์ พลทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ดร.ลำพอง กลมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ชัชชนพงษ์ จันทวงศ์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.รุจิระชัย เมืองแก้ว	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นบุรีรัมย์
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตอีสาน
ดร.ชวลิต ไหลรินทร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กันต์ ศรีหล้า	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ดร.เกรียงไกร บุญประจง	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ดร.อัครงค์ ชุมนุม	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.อัญชลี ชุมนุม	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น



ISSN 2697-6641 (Print), ISSN 2822-0080 (Online)

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

ดร.บรรณากิจบรรจง ทองจำปา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ดร.พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

อาจารย์सनัน ประเสริฐ

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ฉบับนี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2566 ซึ่งอยู่ภายใต้องค์กรสมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ที่ชาวสมาคมฯ มีความตั้งใจที่จัดทำวารสารนี้ขึ้นเพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานการวิจัยและผลงานทางวิชาการและผลงานอื่นๆ ให้กับสมาชิกของสมาคมและนักวิชาการ อาจารย์ นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่สนใจนำผลงานมาตีพิมพ์เผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ ตลอดทั้งเชื่อว่าผลงานวิชาการที่นำเสนอผ่านวารสารนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของชาติให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งผลงานวิชาการที่นำเสนอผ่านวารสารนี้จะสามารถใช้เป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาสังคมส่วนรวมได้ สำหรับผลงานทางวิชาการที่นำเสนอในฉบับนี้ได้มีเครือข่ายนักวิชาการจากหลากหลายสถาบันและหลากหลายสาขาได้นำมาตีพิมพ์เผยแพร่

สำหรับวารสารวิชาการรัตนบุศย์ฉบับนี้มีผลงานทางวิชาการที่น่าสนใจที่หลากหลายจากนักวิชาการที่ได้ส่งผลงานมาเพื่อเผยแพร่ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 46 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/>

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความอุตสาหะและความเพียรพยายามให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารไทย (TCI) ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในวงวิชาการ และสุดท้ายขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้ หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการวารสารขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดี

ดร.พิกุล มีมานะ

บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
บรรณาธิการ	ก
บทบรรณาธิการ	จ
สารบัญ	ฉ
ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษา เทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ Proposed Policy for Problem Solutions and Guidelines for Improvement in 3-Year Development Plan: A Case Study of Esarn Municipal District, Buriram Province ชนพัฒน์ จงมีสุข, ภัทรพล ทศมาศ, สากล พรหมสถิตย์.....	1
การแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระดับบังคับบัญชาในบริษัท ผลิตบรรจุภัณฑ์ Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviors of Supervisory-Level Employees in a Packaging Manufacturing Company ภาคิน อังควิชัย, ชวนชื่น อัครกะวิมิชชา.....	18
วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนนาหลวง กรุงเทพมหานคร Vision in Administrative Dimensions and Academic Administration of Teachers Naluang School Bangkok วิชาญ เหมียววิไลรัตน์, ชนกฤต รชตะศิริกุล, สิริกวิรินทร์ ครุฑครองพันธ์.....	36
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี Factor Affecting Environmentally Responsible Behaviors of Secondary school Student 3 under the Office of Secondary Educational Service Udon Thani พัชรินทร์ ดาน้อย, มณีญา สุราษ.....	54
การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ The use of Merit-Kiriya-Wathu 3 Principles for Improving the Quality of Life of the Elderly in the Northeastern Region พระมหาอำนาจ มหาวีโร, ประพิศ โบราณมูล, อุทัย ภูคดหิน, สุวนันท์ เฉลยพจน์.....	69



บทความวิจัย	หน้า
การพัฒนาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Strategic Factor Development Management that Affects Being a Learning Organization of the Local Government Organization สันติ โอฆะพนม, ภัคดี โพธิ์สิงห์, ยุภาพร ยูภาส.....	80
การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 The Development of Learning Activities using Storyline Method that Promotes Achievement and Retention in Learning on The Subject of History for Prathomsuksa 5 Students ชฎาพร สุขสงค์, ธัญญาพร ก่องขันธุ์.....	96
การสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย A Construction of Summary Writing Efficiency Test of Thai subject for Senior high School Student under The Nong Khai Secondary Education Service Area Office เพชร ศิริรัตนศรีสกุล, มณีญา สุราช.....	112
การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 Analysis of Professional Learning Community of Schools in Under Loei Primary Education Service Area Office 1 วิลาวรรณ โสภารักษ์, กรรณิกา ไวโสภา.....	125
การสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี A Construction of analytical thinking ability test for Prathomsuksa 6 under the office of the basic education commission Udon Thani Province ภาวิณี เบญจวนิช, มณีญา สุราช.....	142
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย Administration According to the Principle of good governance of Municipality in the Eastern Region of Thailand สมพร หลุงเจริญ.....	157



บทความวิจัย	หน้า
การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้การสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน Development of Information Technology using skills of educational staff in Technology for Teaching and Learning Bureau at Office of the Basic Education Commission ธนา เลิศธนา..... 168	168
ผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย The Effects of Folk Play Activities on Empathy of Early Childhood Children ดรรรัตน์ สะอาดม่วง..... 181	181
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 Relationship Between 21 st Century Skills of School Administrators and Teachers' Performance Motivation in Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 3 กิตติพงษ์ ทะสา, กรรณิกา ไวโสภา..... 198	198
การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมเพื่อส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 The Development of Learning Activities using Constructivism to Promote Creative A Good Citizenship to The Way of Democracy in Social Studies Subject of Mathayomsuksa 3 Students พิรดา ศิริวัฒน์..... 213	213
แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 The Development Guidelines for Teacher in Creative Learning Management for Schools under the Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 3 นิกสันต์ กลางพิมาย, ปองภพ ภูจอมจิตร..... 230	230



บทความวิจัย	หน้า
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 Ethical Leadership Administration of Small-School Administrators Under Loei Primary Educational Service Area Office 3 กฤตยภัทร สีทาสังข์, บุญช่วย ศิริเกษ.....	246
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม Guidelines for Development Budgeting Management in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Maha Sarakham รุตติพงษ์ ช่วยไธสง, ชยากานต์ เรืองสุวรรณ.....	258
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรกแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ Development a Training Course in Increasing the Value of Kluai Brek Taek for a Career in Don Arang Subdistrict, Buriram Province เบญจพร วรรณอุปถัมภ์, สุเทียบ ละอองทอง, วันทนี นามสวัสดิ์, เฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์, ชัชชนพงษ์ จันวงศ์เดือน.....	272
ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเอเรชั่นวายกรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน Intention to stay of generation Y government officer in the Revenue Department: the mediating role of employee engagement พรไพสิน เจาะขาว, ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา.....	286
การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการเสริมสร้างความรู้เรื่องเชื้อดี้อยาและความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลของประชาชน The Implementation of a National Strategic Plan on Strengthening Knowledge of Antimicrobials Resistance and Awareness of Rational Antimicrobial Use among the Public ชินวัจน์ แสงอังคุมาลี, ยุพดี ศิริสินสุข, อนุชัย ธีระเรืองไชยศรี.....	306



บทความวิจัย	หน้า
<p>แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2</p> <p>Guidelines for the Development School Management According to the Sufficiency Economy Philosophy under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2</p> <p>พิชากร กองการ, กฤษณกนก ดวงชาทม.....</p>	327
<p>ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย</p> <p>Skills of School Administrators Effective to Early Childhood Academic Administration of Schools Under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province</p> <p>ภาวิณี พลเวียงคำ, บุญช่วย ศิริเกษ.....</p>	345
<p>การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร</p> <p>A Construction of the Learning Thai Language Diagnostic Test in Strand 5: Literature and Literary Works for Mathayomsuksa 3 Students under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon</p> <p>จตุรงค์ สอดเสน, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ.....</p>	360
<p>ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด</p> <p>The public's satisfaction with the utility services of Ban Niwet Municipality, Thawatburi District, Roi Et Province</p> <p>เลิศมงคลชัย ศรีโอษฐ์, สยามพร พันธไชย, สุกานดา จันทวารีย์.....</p>	377
<p>การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน : เคมีอินทรีย์ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6</p> <p>The Development of Learning Management Activities using the Problem Based: Organic Chemistry to Promote Problem-Solving Skills and Achievement for Students in Senior High School (Matthayom 6)</p> <p>สุนทรียา จินะอึ, ภาณุมาศ หมอสินธุ์.....</p>	392



บทความวิจัย	หน้า
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 Personnel Management Based on Four Sublime States of Mind for Educational Institution Administrators Under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 สุรพล แฉล้มจิตร, ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี.....	405
แนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 The Guidelines for Developing of Ordinary Scout Activities of School Under The MahaSarakhm Primary Education Service Area Office 2 คุณากร มะหัต, กฤษกนก ดวงชาทม.....	418
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 Administrators' Role Affecting Learning Promoting Support for the 21st Century of Primary in Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 2 กฤษณา สีเทา, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร.....	435
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา The Guidelines for Development of Servant Leadership of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima พีรชัย ชินพร, ปองภพ ภูจอมจิตร.....	449
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู Administrative Factors Affecting Effectiveness of Schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu วิไลรัตน์ แก้วคำ, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร.....	464



บทความวิจัย	หน้า
การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 Factor Analysis of Disruptive Leadership Characteristics of School Administrators Under Loei Primary Educational Service Area Office 1 อดิพร สืบสาย, พิมพ์อร สดเอี่ยม.....	482
แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 The Guideline for Development Educational Institutions are Learning Organizations in The Network Group to Promote the Efficiency of Special Education Center Network 9 อุมภาพร ผาใบจันทา, กฤษณกนก ดวงชาทม.....	497
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู Integrative Leadership of School Administrators Affecting to 21st Century Learning Skills of School Under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu อดิศร พูนสวัสดิ์, ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์.....	513
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 The Guideline for Development Learning Administration in The New Normal Era of Schools Under Maha sarakham Primary Educational Service Area Office 1 ณัฐวุฒิ วาโยพัฑ, กฤษณกนก ดวงชาทม.....	531
แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 Leadership Style of School Administrators Effective to Hing Performance Organization of Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 1 จักรพงษ์ มณีรัตน์, บุญช่วย ศิริเกษ.....	549
สมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม Core Competencies of Labour Specialist of Social Security Office สุชาติณี มโนสุวรรณกุล, วรณวิภา ไตลังคะ, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล.....	569



บทความวิจัย	หน้า
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 21st Century Administrator's Skills Effective to Professional Learning Community of Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 1 ธัญธิดา ปัญสังกา, บุญช่วย ศิริเกษ.....	582
การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ Strategy Development for Educational Resource Management of Secondary Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Kalasin กุสุมาวดี พลเรือนทอง, กฤษณก ดวงชาทม, ปองภพ ภูจอมจิตร.....	601
การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 Educational Administration Based on the Four Principles of Educational Institution Administrators Affects the Teaching and Learning Activities of Teachers in the 21st Century of Schools Under the Loei Primary Educational Service Area Office 2 พงศ์พิสุทธิ์ เทวะดา, บุญช่วย ศิริเกษ.....	619
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ Transformational Leadership of School Administrators Affecting Performance Morale of Teachers Under Amnat Charoen Primary Educational Service Area Offices เพ็งจันทร์ โคตรอ่อน, บุญช่วย ศิริเกษ.....	637
การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย School Administration According to Brahmavihara 4 of School Administrators under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education ไศรภิตา สีคำ, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร.....	654

**บทความวิจัย****หน้า**

- การพัฒนาความสามารถด้านความจำเพื่อใช้งานของเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4**
The Development of Working Memory Abilities of Early Childhood Children with Learning Activities According to The Principle of Iddhipada
พงศกร อนุพันธ์, พระปลัดสรวิชัย อภิปญโญ, พระครูปลัดमारุต วรมงคลโ..... 670
- การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย**
Implimentation of Good Governance of Administrators in Schools Administrators Under Loei Provincial Office of the Non-formal and Informal Education
ศุภชัย ทองศรี, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร..... 681
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษาจังหวัดสระบุรี**
Achievement Motivation for Learning Management According to Iddhibaht Principle 4 of Teachers under the Division of Education Saraburi Province
อริชัย ไชจิศิริกุล, พระปลัดสรวิชัย อภิปญโญ, พระครูปลัดमारุต วรมงคลโ..... 695
- ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
Relationship Between Participation of Teachers and Effectiveness of Schools Under Loei Primary Education Service Area Office 1
พรภิรมย์ แคนติ, บุญช่วย ศิริเกษ..... 712

บทความวิชาการ

- ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา**
Creative Leadership Based on Yonisomanasikara of School Administrators
บรรจง ลาวะลี..... 726
- อิทธิพลของการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนานำไปสู่การเกิดศิลปะวัฒนธรรมทางนาฏศิลป์ไทย**
The influence of the Buddhist way of life led to the emergence of Thai dancing arts and culture
ศรัณยพัชร์ ศรีเพ็ญ..... 743



บทความวิจัย		หน้า
คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาไทย		
Morals and Ethics of Thai Educational Personnel		
เสาวนันทน์ ขวัญแก้ว.....		758

ภาคผนวก		หน้า
ขั้นตอนการดำเนินการของวารสารรัตนบุศย์.....		
		727
หลักเกณฑ์การเสนอบทความ.....		
		728

ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี
กรณีศึกษา เทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์

Proposed Policy for Problem Solutions and Guidelines for Improvement in 3-Year
Development Plan: A Case Study of Esarn Municipal District, Buriram Province

ธนพัฒน์ จงมีสุข
ภัทรพล ทศมาศ
สากล พรหมสถิตย์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Thanapat Jongmeesuk
Pattaraphon Todsamat
Sakon Phromsathit
Department of Public Administration Buriram Rajabhat University
E-mail: thanapat.jm@bru.ac.th

วันที่รับบทความ: 13 เมษายน 2566; วันแก้ไขบทความ 15 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 16 สิงหาคม 2566

Received: April 13, 2023; Revised: August 15, 2023; Accepted: August 16, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการแก้ไขปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปี 2) เปรียบเทียบปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในชุมชน 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงแผนพัฒนาสามปีของเทศบาล โดยมีการวิจัยเชิงปริมาณได้แก่ ประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่เทศบาลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 18,391 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ จำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ส่วนเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.14 (S.D.=0.23) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชนพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนา 1) เทศบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อรองรับและเพิ่มประสิทธิภาพ 2) ด้านการพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรมถือเป็นหัวใจของประชาชนเพราะอาชีพของประชาชนในพื้นที่ 3) การจัดทำแผนต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ชุมชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดคุณภาพในการบริหารจัดการและเป็นธรรม

คำสำคัญ: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย, การแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุง, แผนพัฒนาสามปี

Abstract

The objectives of this research were 1) Study the level of problem solving in the preparation of a three-year development plan. 2) Comparison of problems in preparation of three-year development plans classified by sex, age, education, occupation, length of stay in the community. and 3) to make a policy proposal, asking the organization's three-year development plan to respond to research. The total number of people residing in Isan Mahasarakham municipality was 18,391 people, selected from the sample group according to the formula of Taro Yamane, 391 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The qualitative part used in-depth interview technique for 15 people. The opinions of the sample group towards policy proposals to solve problems and ways to improve the preparation of three-year development plans were at a high level with an average of 4.14 (S.D.=0.23). To policy proposals to solve problems and ways to improve the preparation of plans classified by gender, age, education, occupation and length of residence in the community. It was found that overall and each aspect were not different. The results of the analysis of opinions on policy proposals to solve problems and ways to improve the preparation of development plans 1) The municipality has a development plan to support and increase efficiency. 2) The development of agriculture and industry is considered the heart of the people because of the occupation of the people in the area. 3) The plan must be based on good governance so that the community Access and participate in local joint development to create balance in management and fairness.

Keywords: Proposed policy, Problem solutions and guidelines for improvement, 3-year development plan

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการตามบทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยปฏิบัติรองรับภารกิจนโยบายการกระจายอำนาจของส่วนกลาง ทั้งในส่วนของการกระจายงานของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ลงสู่ท้องถิ่น และการกระจายงบประมาณให้ท้องถิ่นได้บริหาร

จัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ตัดสินใจในกิจการส่วนท้องถิ่นได้เองภายใต้ระเบียบของกระทรวงมหาดไทยโดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยปฏิบัติรองรับภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจของส่วนกลางพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ปัจจุบันได้ยกเลิก และใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ให้แนวทางจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น กำหนดองค์กรจัดทำแผนพัฒนา ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนา (โกวิท พวงงาม, 2550: 12) และได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น และจัดทำแผนพัฒนาของตนเอง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และเพื่อมุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการในอนาคต โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549 : 2) แผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวสอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายของคณะผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อีกทั้งเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549 : 2) ดังนั้น แผนพัฒนาท้องถิ่น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง แผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องกำหนดถึงสภาพการณ์ที่ต้องการจะบรรลุและแนวทางในการที่จะทำให้บรรลุถึงสภาพการณ์นั้น อีกทั้งการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาท้องถิ่น สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ที่ผ่านมการดำเนินงานตามแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆแห่ง พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่นได้เท่าที่ควร ประชาชนยังประสบปัญหาที่ดินทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตกงาน ประชาชนจากภาคชนบทต้องอพยพเข้ามาทำงานในเมืองหลวง ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ นอกจากนี้การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมามีถูกกำหนดขึ้นโดยบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน มีผลให้แผนพัฒนาท้องถิ่น เมื่อนำมาปฏิบัติไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนได้อย่างแท้จริง ประชาชนยังคงเผชิญกับปัญหาต่างๆ ประกอบกับประชาชนส่วนมากเคยชินกับระบบราชการแบบเดิมหรือร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ส่งผลให้นโยบายแผนงาน/โครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเท่าที่ควรการจัดทำแผนขององค์กรเพียงแต่ดำเนินการตามระเบียบข้อสั่งการจากส่วนกลางเท่านั้น จึงกลายมาเป็นอีกปัญหาหนึ่งในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การแทรกแซงของฝ่ายการเมือง ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้วัตถุประสงค์ของแผนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรับรู้และอยู่ในสถานการณ์เช่นเดียวกับประชาชน ย่อมทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา และช่วยเหลือประชาชนได้ดีกว่าหน่วยงานอื่น ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับเปลี่ยน พัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชนยิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการได้อย่างเต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องใช้แผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น จะมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาในระดับต่างๆ และที่สำคัญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่ประชาชนประสบอยู่ได้ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ พร้อมทั้งหาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นหนทางในการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการแก้ไขปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

3. เพื่อได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (ปัจจัยเชิง สาเหตุ)	ตัวแปรตาม (ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการจัดทำ แผนพัฒนาสามปี)	การวัดค่าตัวแปร
- เพศ - อายุ - การศึกษา	การศึกษาปัญหาและแนวทางการปรับปรุง ใน ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล	เพื่อศึกษาปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสาม ปีของเทศบาลตำบลอิสาน
- อาชีพ - ระยะเวลา อาศัยในชุมชน	การศึกษาปัญหาและแนวทางการปรับปรุง ใน ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมี คุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก	เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำ แผนพัฒนาสามปี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในชุมชน
	การศึกษาปัญหาและแนวทางการปรับปรุง ใน ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุง แผนพัฒนาสามปี

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชาชนเทศบาลตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 18,391 คน
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างแบบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้จากการสุ่มจำนวนประชากรเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลอิสาน มีจำนวน 18,391 คน จาก 18 หมู่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะสำรวจ จำนวน 391 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95.5% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (Taro Yamane; ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555: 146) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้าน จำนวน 18 หมู่บ้าน ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

(In-depth Interview) จำนวน 15 คน โดยการสัมภาษณ์ประชากรที่อาศัยในเขตพื้นที่ จำนวน 10 คน และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 5 คน โดยทั้งหมดเป็นผู้ที่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลอิสานและมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเขตเทศบาลเป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **ลักษณะเครื่องมือ** ที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 **แบบสอบถาม** เกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในเรื่องข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

ตอนที่ 2 ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี แบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความสุข และด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ/เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม

1.2 **แบบสัมภาษณ์** แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1.2.1 นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างกรอบประเด็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์

1.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความสุข และด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการสัมภาษณ์

1.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาส่วนที่ใช้นี้

1.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยพิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือส่งถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตเทศบาลตำบลอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญในการรวบรวมข้อมูล (accidental sampling)

1.3 แจกแบบสอบถามจำนวน 391 ฉบับ รวบรวมได้ 391 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ โดยการอ่านทีละข้อของทุกฉบับ แล้วนำมาสังเคราะห์จัดประเด็นเพื่อประกอบการอภิปรายและสรุป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2.2 ผู้วิจัยสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละด้านทันทีที่จบแบบสัมภาษณ์ ในแต่ละด้าน

2.3 เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะสรุปอีกครั้งซึ่งหากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติมอีก

2.4 การสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้บันทึกเทปไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เทศบาลตำบลลิสาณ จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้ และเกิดความผาสุก และด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ตัดสินการวิเคราะห์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ/เฉยๆ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนโดยรวมกำหนดดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อเสนอเชิงนโยบายมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อเสนอเชิงนโยบายมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อเสนอเชิงนโยบายปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อเสนอเชิงนโยบายน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อเสนอเชิงนโยบายน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษาเทศบาลตำบลลิสาณ จังหวัดบุรีรัมย์ของประชาชนในด้านต่างๆจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาอาศัยในชุมชนด้วยสถิติค่า (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป และกรณีพบความแตกต่างจะใช้การตรวจสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe')

4. เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากคำร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยถอดข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเทปมาพิจารณา ร่วมกับการจดบันทึกของผู้วิจัยแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน

2. วิเคราะห์โดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive Method) คือพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาระดับข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไข้ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวม

ผลการศึกษาระดับข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไข้ปัญหา แผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล	3.94	0.44	มาก
2. ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความผาสุก	4.21	0.25	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.28	0.24	มาก
รวม	4.14	0.23	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไข้ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความผาสุก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.44)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไข้ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวม

รายการ	ชาย		หญิง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		

1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล	3.94	0.43	3.91	0.43	0.698	.708
2. ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความผาสุก	4.21	0.24	4.21	0.25	-0.234	.318
3. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.26	0.24	4.30	0.24	-1.465	.734
รวมเฉลี่ย	4.14	0.23	4.14	0.23	-0.157	.816

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นที่มีต่อข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ที่ที่ช่วงอายุต่างกัน โดยภาพรวม

รายการ	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 51 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล	3.93	0.43	3.99	0.38	3.89	0.42	3.94	0.46	.840	.472
2. ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความผาสุก	4.24	0.26	4.23	0.24	4.20	0.26	4.20	0.23	.598	.617
3. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.26	0.23	4.28	0.27	4.28	0.24	4.28	0.24	.116	.951
รวมเฉลี่ย	4.14	0.24	4.17	0.22	4.12	0.23	4.14	0.23	.539	.656

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ที่มีการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม

รายการ	ต่ำกว่า ป.6		มัธยม 1-6		ปริญญาตรี/ ปวส.		สูงกว่า ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม ทางการเกษตรการค้าและ อุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล	3.93	0.45	3.91	0.44	3.96	0.41	4.00	0.36	.474	.700
2. ด้านการพัฒนาคนให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม นำความรู้เกิดความสุข	4.21	0.24	4.20	0.25	4.17	0.23	4.25	0.24	.645	.587
3. ด้านการเสริมสร้างธรร มาภิบาลและการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	4.27	0.23	4.29	0.24	4.30	0.25	4.24	0.27	.381	.767
รวมเฉลี่ย	4.14	0.23	4.13	0.24	4.14	0.23	4.16	0.21	.166	.919

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ที่มีอาชีพต่างกัน โดยภาพรวม

รายการ	เกษตรกร		รับจ้าง / เอกชน		ค้าขาย		ราชการ รัฐวิสาหกิจ		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		

1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม ทางการเกษตรการค้าและ อุตสาหกรรมเกษตรที่ สมดุล	3.94	0.44	3.95	0.43	3.80	0.48	3.98	0.36	1.416	.238
2. ด้านการพัฒนาคนให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม นำความรู้เกิดความสุข	4.21	0.25	4.20	0.24	4.20	0.25	4.21	0.24	.070	.976
3. ด้านการเสริมสร้างธรร มาภิบาลและการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	4.29	0.23	4.30	0.25	4.21	0.20	4.25	0.26	1.628	.182
รวมเฉลี่ย	4.15	0.23	4.15	0.24	4.07	0.26	4.14	0.21	1.246	.293

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ
เชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการ
ปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี มีระยะเวลาที่อาศัยในชุมชนต่างกัน โดยภาพรวม

รายการ	1-10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 31 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้าง มูลค่าเพิ่มทางการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรม เกษตรที่สมดุล	4.00	0.42	3.90	0.45	3.91	0.46	3.96	0.39	.633	.594
2. ด้านการพัฒนาคนให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีมี คุณธรรมนำความรู้เกิด ความสุข	4.27	0.27	4.19	0.25	4.21	0.25	4.21	0.23	.728	.536
	4.32	0.27	4.31	0.25	4.25	0.23	4.28	0.23	1.385	.247

3. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี										
รวมเฉลี่ย	4.20	0.22	4.13	0.25	4.12	0.24	4.15	0.28	.994	.396

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน มีความคิดเห็นต่อข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงแผนพัฒนาสามปี

1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล ส่งเสริมการผลิตทำให้เกิดสินค้าภาคเกษตรที่เป็นของชุมชนในท้องถิ่นและภาครัฐโดยเทศบาลให้การสนับสนุนและการพัฒนาต่อยอดสินค้าภาคเกษตรเดิมที่มีอยู่ให้ได้รับการพัฒนาไปในระดับอุตสาหกรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืนตามแผนพัฒนาเทศบาล

2. ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความสุขส่งเสริมการพัฒนาทุกภาคส่วนเริ่มจาก ชุมชน วัด โรงเรียน และเทศบาล ร่วมมือกันในการพัฒนาสร้างคุณธรรมภายในเขตเทศบาลผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ให้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการสร้างคุณธรรมเพื่อให้เกิดความสุข

3. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกำหนดทิศทางของเทศบาลที่มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงและการสร้างความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาร่วมกับเทศบาล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้เกิดความสุข และด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชากรในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและเข้าใจวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลอิสาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมต่างๆ

ของเทศบาลได้รับความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่นโยบายด้านต่างๆซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเลิศ ไชยสวัสดิ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อม อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโดยพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการเสนอปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน/ตำบล และด้านการคัดเลือกแนวทางพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญโครงการกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีอยู่ใน ระดับมาก สำหรับด้านการคัดเลือกตัวแทนเป็นกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ด้านการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาสามปี และด้านการติดตามประเมินผล ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ตำแหน่งทางราชการ/สังคม การติดต่อสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อม ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน แหล่งรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ผู้มีรายได้ครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรการค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาคการเกษตรในเขตพื้นที่มีการขยายตัวต่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อการเกษตร เช่น อ้อย ข้าวหอมมะลิ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในสินค้าหรือผลิตผลทางการเกษตรและต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่กระบวนการพัฒนาตามแผนพัฒนาที่เทศบาลได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธพงศ์ นิคม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2549-2551) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2549-2551) ทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ เพศชาย ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพทำนา/ทำสวน ปัญหา อุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา คือ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา คือ จัดให้มี การประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนให้เพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนา ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชนและนำมาประกอบการพิจารณา ผู้นำชุมชนต้องเป็นกลไกสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา

2.2 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้เกิดความผาสุกเป็นไปตามแผนการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรมีการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างชุมชน วัด โรงเรียน หน่วยงานราชการที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและประสานทุกหน่วยเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สามารถต่อยอดเป็นผลทำให้เกิดคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ สารอาภรณ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเฉลิม อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในด้านข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดทำแผนสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในด้าน ฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล น้อยที่สุด เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนจำแนกตามลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจและสังคม ปรากฏว่า กลุ่มประชากรที่มีเพศ อายุ การนับถือศาสนา และสำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาแตกต่างกัน แต่กลุ่มประชากรที่ประกอบอาชีพแตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาและข้อเสนอแนะสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเฉลิมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ร่วมมือกันแก้ปัญหา รองลงมาคือ การชี้แจงงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ให้เจ้าหน้าที่ออกไปสำรวจข้อมูลจากประชาชนเพื่อจะได้แก้ปัญหาตรงจุด ตรงเป้าหมาย และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเฉลิมควรเข้าถึงประชาชนมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของประชาชน

2.3 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลต้องได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชนในเขตพื้นที่ โดยผ่านกิจกรรมและนโยบายต่างๆ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์แผนเทศบาล โดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของตำบล หรือกิจกรรมในเขตตำบลที่ภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมตามประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นการบริหารกิจการให้เป็นหลักตามแนวทางธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สงวน คำรส (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลท่าวังผา จังหวัดน่าน 1) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลท่าวังผา อำเภوتاวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมทั้ง 6 หลัก อยู่ในระดับเห็นด้วยซึ่งได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง และควรให้ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างได้ หลักการมีส่วนร่วมเทศบาลควร

สร้างงานชุมชน หลักความคุ้มค่า เทศบาลควรสนับสนุนงบประมาณให้ชุมชนประดิษฐ์เศษวัสดุ และควรเพิ่มเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาการเมืองการปกครองและกฎหมายเบื้องต้น

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอิสาณ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกศินี พรหมตัน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ของเทศบาลตำบลแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งในสังคมมีผลต่อการมีส่วนร่วมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ปัจจัยด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ประชาชน ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาในเขตพื้นที่ด้านการพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรมถือเป็นหัวใจของประชาชนเพราะอาชีพของประชาชนในพื้นที่ร้อยละ 60 อยู่ในภาคเกษตรกรรมและต่อยอดเกษตรกรรมมาสู่การเพิ่มผลผลิตแปรรูปผลผลิตให้เป็นอุตสาหกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มรายได้ให้กับภาคประชาชน ประชาชนควรตระหนักและให้ความสำคัญในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นผู้กำหนดนโยบายของเทศบาลเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในชุมชนและให้ประชาชนเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

1.2 ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาแผนการดำเนินงานโดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาเชิงนโยบายเป็นไปอย่างรอบคอบเชื่อมโยงประโยชน์ระหว่างแนวทางการดำเนินงานต่างๆที่ส่งผลในเชิงสนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานนำมาตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรการบริหารของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ชุมชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดคุณภาพในการบริหารจัดการและเป็นธรรมเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยนโยบายการแก้ปัญหาแผนพัฒนาสามปี เพื่อเป็นแนวทางประกอบการจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายแผนพัฒนาเทศบาล

2.3 ควรทำการวิจัย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพแผนพัฒนาเทศบาล

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). **คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

_____. (2549). **คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาแผนพัฒนาสามปีและแผนดำเนินงาน)**. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

เกศินี พรหมตัน. (2550). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ของเทศบาลตำบลแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพฯ : เสมอธรรม.

บุญเลิศ ไชยสวัสดิ์. (2550). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอม อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ยุทธพงษ์ นิคม. (2550). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2549-2551) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว**. ปริญญาโท พ.ศ.ม. (พัฒนาสังคม). ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สิทธิศักดิ์ สาระอาภรณ์. (2550). **การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเฉลิม อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สงวน คำรส. (2551). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของ
เทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภوتاวังผา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์

การแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระดับบังคับบัญชา
ในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์

Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviors of Supervisory-Level Employees
in a Packaging Manufacturing Company

ภากิน อังควิชัย
ชวนชื่น อัครกะวณิชชา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Bhakin Angkavichai
Chuanchuen Akkawanitcha
Master of Business Administration
Silpakorn University, Thailand
E-mail: bhakinan@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ: 1 พฤษภาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 5 พฤษภาคม 2566

Received: April 12, 2023; Revised: May 1, 2023; Accepted: May 5, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระดับบังคับบัญชาในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ซึ่งทำการศึกษากับพนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัทกลุ่มสยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด จำนวน 350 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์แบบจำลองโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS พบว่า ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน และปัจจัยการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 364.199 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.06 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.194 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) มีค่า 0.993 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.944 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) มีค่า 0.964 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประเมินค่า (RMSEA) มีค่า 0.024 และรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วน

เหลือมาตรฐาน (RMR) มีค่า 0.018 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้มากที่สุดคือความไว้วางใจ รองลงมาคือการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง นอกจากนี้การแบ่งปันความรู้ยังมีอิทธิพลนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

คำสำคัญ : พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม, การแบ่งปันความรู้, การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง, ความไว้วางใจ, การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

Abstract

The objective of this research was to study the Factors affecting Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior model and verify the consistency of the developed model with empirical data. The quantitative research method is employed. The sample group are 350 supervisory-level employees at Thai Containers Group Co., Ltd.. The questionnaire was employed as research instrument. Data is analyzed by the structural equation model (SEM).

The results of analyzed influence path model showed that Subjective Norm, Trust and Leader Member Exchange have a positive influence on Knowledge Sharing, and the Leader Member Exchange and Knowledge Sharing have a positive influence on the Innovative Work Behavior. The developed influence path model is consistent with the empirical data, the Chi-Square value are 364.199, with statistical significance at 0.06, The Chi-Square correlation are 1.194, and Comparative Fit Index (CFI) are 0.993, Goodness of Fit Index (GFI) are 0.944, Normed Fit Index (NFI) are 0.964, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) are 0.024 and Root Mean Residual (RMR) are 0.018. The factors that have the most influence on Knowledge Sharing are Trust, Leader Member Exchange and Subjective Norm.

Keywords : Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing, Subjective Norm, Trust, Leader Member Exchange

บทนำ

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการแข่งขันมากยิ่งขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ต้องมุ่งสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางการแข่งขัน รวมไปถึงกระบวนการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ขององค์กร มุ่งสร้างความสำเร็จและกุมความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงผลักดันในบุคลากรของตนเองนั้นเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) (Ramamoorthy, Flood, Slattery, & Sardesai, 2005) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรแสดงออกถึงความตั้งใจในการประยุกต์ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ เพื่อพัฒนาการทำงานทั้งของตนเอง ของหน่วยงาน หรือขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในบทบาทนั้น ๆ (Janssen, 2000)

ด้วยเหตุผลที่ว่า พื้นฐานของการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาจากองค์ความรู้ ดังนั้นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความรู้ รวมถึงการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เกิดการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เนื่องจากความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กล่าวคือเมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการแบ่งปันความรู้จากผู้ที่มีความรู้และมีความชำนาญในด้านนั้น ๆ ก็จะเกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุง ก่อให้เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพภายในทีมงานที่ตนเองสังกัด และต่อยอดความรู้เดิมเป็นแนวคิดใหม่ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม

ทั้งนี้ปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้เกิดการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานคือการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Exchange) โดยมีพื้นฐานมาจากการปฏิบัติและสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่แต่ละคนมีไม่เหมือนกัน จึงส่งผลให้เกิดคุณภาพของการแลกเปลี่ยน (Quality of Exchange) แตกต่างกันไป ซึ่งหากคุณภาพของการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูงย่อมส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของบุคลากร เช่น ความมุ่งมั่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการแบ่งปันความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

นอกจากนี้ปัจจัยที่มีสำคัญต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้คือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับรู้ถึงแรงกดดันจากพฤติกรรมของผู้คนรอบตัว รวมไปถึงผู้ที่มิอิทธิพลต่อตนเอง ซึ่งเปรียบเสมือนสิ่งที่กระตุ้นและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานดังกล่าวแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ (Ajzen, 2001) กล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความคาดหวังจากผู้ที่มีอิทธิพลที่ต้องการให้ตนแสดงพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ จะส่งผลให้บุคลากรดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน

รวมถึงความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการแสดงพฤติกรรมและมีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความไว้วางใจต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในระดับที่เพียงพอ (Nahapiet & Ghoshal, 1998) ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ตนเองไว้วางใจ (Prusak, 2001) อนึ่งว่าความไว้วางใจเสมือนจุดเริ่มต้นของทุนทางสังคมที่เกิดจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้

สำหรับบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกภัณฑ์ จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทย่อยของบริษัท เอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่ดำเนินธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์ครบวงจรอันดับต้น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ซึ่งทางบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผ่านองค์ความรู้ ซึ่งนับเป็นกลยุทธ์ในการบูรณาการ การจัดการตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในระดับบังคับบัญชาเป็นตัวแปรขับเคลื่อนในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนบุคลากรเหล่านี้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน แต่ทั้งนี้ปัญหาในเชิงปฏิบัติของหลายองค์กรขนาดใหญ่มักพบว่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มักเก็บความรู้ไว้กับตนโดยไม่ถ่ายทอดให้ผู้อื่น เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมองว่าองค์ความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ส่วนบุคคล ที่ช่วยเพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรอง จึงเห็นได้ว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นเองได้โดยทั่วไป หากแต่เกิดจากปัจจัยเหตุที่สนับสนุนให้บุคลากรเห็นว่าการแบ่งปันความรู้จะส่งผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงระดับอิทธิพลของปัจจัยเหตุที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง การศึกษาถึงอิทธิพลของการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลของ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระดับบังคับบัญชาในบริษัทบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ของพนักงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

การพัฒนาสมมติฐาน

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการแบ่งปันความรู้

การแบ่งปันความรู้หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลที่ได้รับมาจากองค์ความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไปสู่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน หรือต่อยอดพัฒนาแนวคิดในการดำเนินงานใหม่ ๆ (Augier and Teece (2007) โดยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ของพนักงานในองค์กร (Wu & Zhu, 2012) ซึ่งการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงนั้นเป็นการรับรู้ถึงแรงกดดันทาง

สังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ที่จะส่งผลให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติหรือไม่ประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมเฉพาะ (Ajzen, 1991) จากการศึกษาของ Rabia Ishrat, Rahman, and Rehman (2021) พบว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในเชิงบวกจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่กลุ่มอ้างอิงคาดหวัง นำไปสู่การสร้างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 1 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน

ความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้

ความไว้วางใจคือความเต็มใจของบุคคลหนึ่งที่เชื่อมั่นต่อกระทำของบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ภายใต้เงื่อนไขของการยอมรับความเสี่ยงในการกระทำนั้นและการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995) ดังนั้นเมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว พนักงานคนดังกล่าวย่อมมีความเชื่อว่าข้อมูลหรือความรู้ที่ส่งไปยังบุคคลนั้น จะถูกนำไปใช้อย่างเหมาะสม ซึ่งความไว้วางใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ จากการศึกษาของ Raza and Awang (2020) พบว่าความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ เนื่องจากความไว้วางใจจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดอุปสรรคในการแสดงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร และส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและการแบ่งปันความรู้

หากคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะได้รับข่าวสาร ข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้จากผู้บังคับบัญชาและเกิดเป็นความคาดหวังทางสัมพันธภาพของทั้งสองฝ่าย เกิดเป็นความมุ่งหมายในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานในขอบเขตที่นอกเหนือจากบทบาทของตน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มระดับของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตามพันธกรณีในการตอบสนองผู้บังคับบัญชาในลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม จากการศึกษาของ Hao, Shi, and Yang (2019) พบว่าการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ เนื่องจากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนและช่วยเหลือ ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว พนักงานมีแนวโน้มสูงที่จะแสดงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลักษณะของความสัมพันธ์เชิงคู่ ซึ่งเป็นพัฒนาการของความมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผ่านการทำงานร่วมกันในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งหากคุณภาพความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนของทั้งสองฝ่ายอยู่ในระดับที่สูง ย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุน การแบ่งปันข้อมูล ก่อให้เกิดการแสดงออกซึ่งแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ รูปแบบ วิธีการแก้ไขปัญหามาซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในท้ายที่สุด จากการศึกษาของ โชติกา จันทรอยู่ (2562) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม กล่าวคือหากพนักงานมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าตนเองจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในยามที่ตนเองเผชิญปัญหาในการทำงาน รวมถึงเต็มใจที่จะแก้ต่างแทนผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดเป็นสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จึงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมายและมุ่งมั่นที่จะแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ นำมาซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

การแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

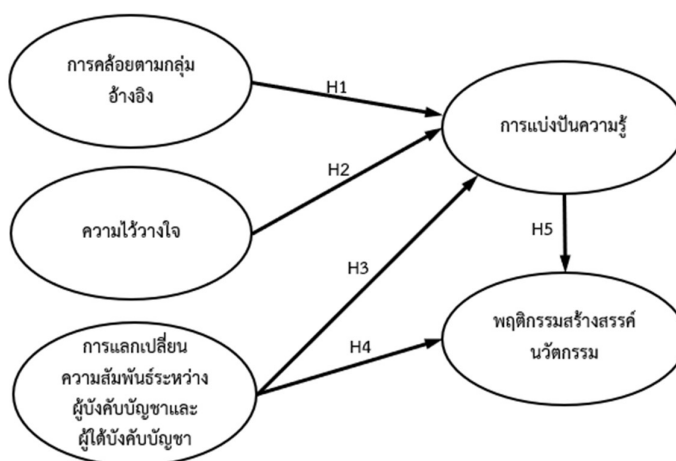
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ พฤติกรรมของพนักงานที่มีความเต็มใจในการเข้าไปมีบทบาทกับการริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การให้การสนับสนุน หรือการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่จากความรู้ใหม่ วิธีการกระบวนการดำเนินงานใหม่ หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้จริงและขยายขอบเขตในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองซึ่งประกอบด้วยกระบวนการทั้งสามส่วนคือ 1) การสร้างความคิด 2) การส่งเสริมความคิด และ 3) การประยุกต์ใช้แนวคิด (Janseen, 2000; De Jong and Den Hartong, 2007) โดยที่กระบวนการในการสร้างความคิดสร้างสรรค์เริ่มต้นมาจากองค์ความรู้ของ ซึ่งเมื่อพนักงานต่างแบ่งปันความรู้ระหว่างกันมากขึ้น ก็จะทำให้เกิดการรวบรวม แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหามาซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กร จากการศึกษาของ Vandavasi, McConville, Uen, and Yepuru (2020) พบว่าการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับการแบ่งปันความรู้สูงมักมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับที่สูง ซึ่งผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

ท่ามกลางพนักงานที่มีความใฝ่รู้และมองเห็นความสำคัญของการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเหล่านั้นได้รับทักษะ ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆที่สามารถนำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรมในการทำงานได้

สมมติฐานที่ 5 การแข่งขันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยสามารถออกแบบโครงสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรของการวิจัยคือ พนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัด บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกภัณฑ์ จำกัดทั้งสิ้น 12 สำนักงานทั่วประเทศ ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง คือ 10 เท่าของตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ซึ่งในการศึกษานี้มีตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 33 ตัว ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการศึกษานี้จึงเท่ากับ 330 (33 x 10) ตัวอย่าง (Yuan, Wu, & Bentler, 2011) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 350 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวนเพียงพอที่สามารถนำมาใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จากนั้นเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัด บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกภัณฑ์

จำกัด จากสำนักงานสาขาทั้ง 12 แห่งตามสัดส่วนเป็นจำนวนรวมเท่ากับ 350 คน จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form และดำเนินการส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์ โดยอัตราการตอบกลับครบทั้งสิ้น 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert scale) ประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้ แบบวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง จำนวน 6 ข้อ โดยแปลมาจากงานวิจัยของ Balozzi, Othman, and Isa (2018) แบบวัดความไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ โดยแปลมาจากงานวิจัยของ Van Dong Phung et al. (2019) แบบวัดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ โดยแปลมาจากงานวิจัยของ Liu, Ye, Guo, Zhang, and Lu (2018) แบบวัดการแบ่งปันความรู้ จำนวน 5 ข้อ โดยแปลมาจากงานวิจัยของ Van Dong Phung et al. (2019) แบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 9 ข้อ โดยแปลมาจากงานวิจัยของ Vandavasi et al. (2019)

การประเมินความเที่ยงตรง และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการประเมินความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ของเครื่องมือวัดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณา ผลการตรวจสอบ พบว่า ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9 โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่ามากกว่า 0.6 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.800-0.934 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) ดังนั้นจึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือที่จะนำไปวิเคราะห์ขั้นต่อไป

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของตัววัดกับโมเดลหรือทฤษฎี (Byrne, 2010) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยผลของการ

กลั่นกรองตัวแปร มีดังนี้ CMIN/df = 1.22, CFI = 0.99, GFI = 0.94, IFI = 0.99, NFI = 0.96, RMR = 0.01, RMSEA = 0.02 ดัชนีชี้วัดความเหมาะสมจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงให้เห็นว่าตัววัดของการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามทฤษฎี จากนั้นดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า ระหว่าง 0.573-0.741 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทดสอบ Variance Inflation Factor (VIF) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 1.995 – 2.604 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ตามเกณฑ์อ้างอิง (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่า VIF และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร (Constructs)	VIF	1	2	3	4	5
1. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	1.995					
2. ความไว้วางใจ	2.280	.573**				
3. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.604	.664**	.623**			
4. การแบ่งปันความรู้	3.116	.635**	.733**	.741**		
5. พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม		.655**	.663**	.679**	.739**	

** $p < 0.01$

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบเส้นตรงโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 32 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26 ในส่วนของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนใหญ่อยู่ที่ 40,001-60,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยสูงกว่า 60,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 36 และสำหรับระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ที่อายุการทำงานมากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 9-11 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1.ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ย 0.62 ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงอยู่ในระดับมาก จากรายละเอียดพบว่า “ท่านตั้งใจปฏิบัติตามนโยบายที่มาจากผู้บริหารของท่าน” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ “ท่านยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา แม้ว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างก็ตาม” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

2.ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ย 0.58 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก จากรายละเอียดพบว่า “ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์กรของท่านให้ความเคารพต่อพฤติกรรมของผู้อื่น” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ “ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์กรของท่าน เป็นบุคคลที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

3.ด้านการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ย 0.57 ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก จากรายละเอียดพบว่า “ท่านทราบว่าท่านต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ใช้อำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือท่าน แก้ไขปัญหาในการทำงาน” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

4.ด้านการแบ่งปันความรู้

ด้านการแบ่งปันความรู้ในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้อยู่ในระดับมาก จากรายละเอียดพบว่า “ท่านมักสละเวลาเพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ทักษะหรือวิธีการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ “เมื่อมีการอภิปรายในประเด็นที่ซับซ้อน ท่านมักมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็น” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

5.ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

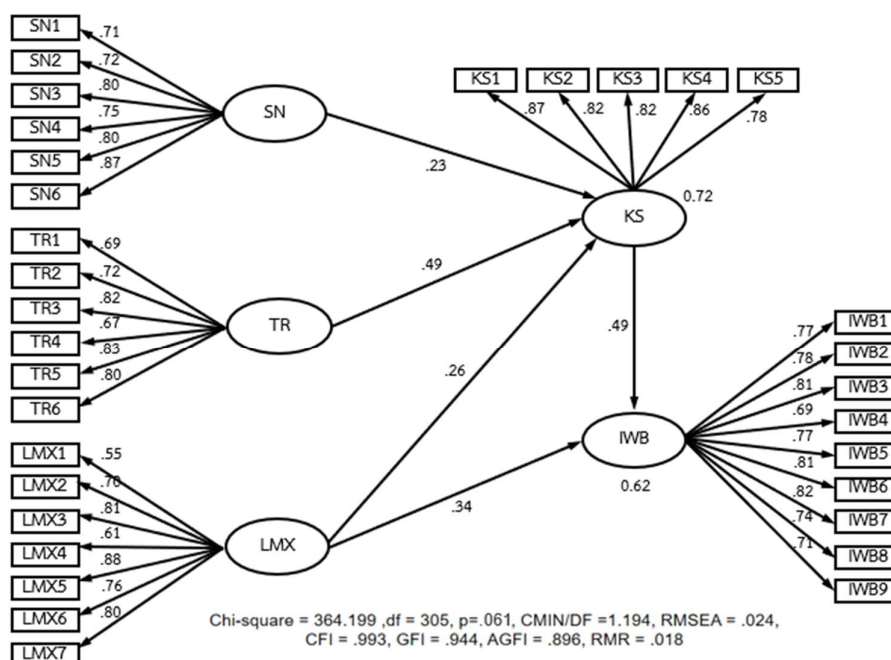
ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก จากรายละเอียดพบว่า “ท่านมีแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ “ท่านแสวงหาวิธีการทำงานหรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานในปัจจุบัน” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ $CMIN/df = 1.19$, $Sig. = 0.06$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.94$, $NFI = 0.96$, $RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.02$ ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังนั้นโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดัง ตารางภาพที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติประเมินความสอดคล้องของสมการเชิงโครงสร้าง

ค่าสถิติ	เกณฑ์การวัด	ผลลัพธ์ที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
Chi-square = 364.199 DF = 305			
CMIN/DF	< 2.0	1.19	ตรงเกณฑ์
p - value	> 0.05	0.06	ตรงเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.94	ตรงเกณฑ์
CFI	> 0.90	0.99	ตรงเกณฑ์
NFI	> 0.90	0.96	ตรงเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.01	ตรงเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ตรงเกณฑ์



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการเชิงโครงสร้าง

Note: SN คือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง TR คือความไว้วางใจ LMX คือการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา KS คือการแบ่งปันความรู้ IWB คือพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากแผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการเชิงโครงสร้างพบว่า 1) ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าเท่ากับ 0.49, 0.26 และ 0.23 ตามลำดับ 2) การแบ่งปันความรู้ และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีค่าเท่ากับ 0.49, 0.34 ตามลำดับ ซึ่งความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง สามารถร่วมกันอธิบายอิทธิพลความแปรปรวนของการแบ่งปันความรู้ ได้ร้อยละ 72 และการแบ่งปันความรู้ และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถร่วมกันอธิบายอิทธิพลความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ร้อยละ 62

การทดสอบสมมติฐานของการศึกษาด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลของการทดสอบสามารถแสดงในตารางที่ 3 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย 5 สมมติฐาน โดยผลของการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.229$, $t\text{-value} = 4.459$ และ $p\text{-value} = 0.00$) จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.493$, $t\text{-value} = 8.728$ และ $p\text{-value} = 0.00$) จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.257$, $t\text{-value} = 4.217$ และ $p\text{-value} = 0.00$) จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติข้อที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta=0.340$, $t\text{-value} = 3.256$ และ $p\text{-value} = 0.001$) จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติข้อที่ 4

สมมติฐานที่ 5 การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.492$, $t\text{-value} = 6.001$ และ $p\text{-value} = 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติข้อที่ 5 แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	S.E.	C.R.	p-value
1	SN ----> KS	.229	.061	4.459	.000*
2	TR ----> KS	.493	.067	8.728	.000*
3	LMX ----> KS	.257	.081	4.217	.000*
4	LMX ----> IWB	.340	.109	3.256	.001**
5	KS ----> IWB	.492	.064	6.001	.000*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

Note: SNคือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง TRคือความไว้วางใจ LMXคือการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา KSคือการแบ่งปันความรู้ IWBคือพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาเรื่องการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระดับบังคับบัญชาในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ เป็นการศึกษาอิทธิพลด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน จากสมมติฐานนี้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานในองค์กรมีการรับรู้ถึงความคาดหวังและแรงกดดันทางสังคมจากบุคคลผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อตนเองในการทำงาน อาทิ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานนั้น เกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rabia Ishrat et al. (2021) พบว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็บุคลากรเพศชายหรือเพศหญิงก็ตาม โดยบุคลากรเหล่านั้นมีความเชื่อว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางองค์กรควรทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่มอ้างอิง เพื่อเกิดเป็นการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และเสริมสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างความตระหนักและการรับรู้ด้วยการ จัดสัมมนาและการฝึกอบรมเป็นต้น

สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน จากสมมติฐานนี้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีความไว้วางใจต่อกัน ย่อมทำ บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในอีกฝ่ายหนึ่งและแสดงออกถึงการเปิดเผยตัวตนซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนและแบ่งปันองค์ความรู้ของตนเองต่อผู้อื่น นอกจากนี้แล้วบุคลากรเหล่านั้นจะเริ่มเปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดเห็นและความรู้ใหม่ๆจากผู้อื่น รวมไปถึงการซึมซับความรู้ของกันและกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Shehab, Rahim, and Daud (2019) พบว่าความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในระดับหัวหน้างาน กล่าวคือหากบุคลากรรับรู้ว่าเป็นกลุ่มสังคมที่ตนอยู่นั้น ประกอบไปด้วยพลเมืองหรือบุคคลที่สามารถเชื่อถือได้ และให้ความไว้วางใจได้ บุคลากรดังกล่าวมักจะมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันความรู้ของตนให้แก่กลุ่มสังคมที่ตนอยู่ ซึ่งกระบวนการในการจัดการความรู้ของแต่ละบุคคลจะสะท้อนให้เห็นถึงการเปรียบเทียบน้ำหนักและผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อได้แบ่งปันความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ดังนั้นแสดงให้เห็นว่ากลไกที่เป็นสิ่งจูงใจในการสร้างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้สามารถใช้ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) เพื่อเพิ่มความเต็มใจในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน จากสมมติฐานนี้ แสดงให้เห็นถึง ปัจจัยเชิงสัมพันธ์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนซึ่งมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมซึ่งสะท้อนให้เห็น บุคลากรที่มี

ระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่สูง มักจะปฏิบัติงานเกินกว่าบทบาทงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและมักจะแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมีความคาดหวังต่อผลประโยชน์และผลตอบแทนจากการแบ่งปันความรู้ในอนาคต รวมไปถึงระดับคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยสร้างประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ก้าวข้ามข้อจำกัดในการทำงานและสมัครใจในการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hao et al. (2019) พบว่าการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร เนื่องจากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนและช่วยเหลือ ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว พนักงานมีแนวโน้มสูงที่จะแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 4 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม จากสมมติฐานนี้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับที่สูง ย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุน การแบ่งปันข้อมูล การให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่าย ก่อให้เกิดการแสดงออกซึ่งแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ รูปแบบ วิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ อันนำมาซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในท้ายที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โชติกา จันทร์อยู่ (2562) พบว่าการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กล่าวคือหากพนักงานมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าตนเองจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในยามที่ตนเองเผชิญปัญหาในการทำงาน รวมถึงความเต็มใจที่จะแก้ต่างแทนผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเกิดเป็นความนับถือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมายและมุ่งมั่นที่จะแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ นำมาซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 5 การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม จากสมมติฐานนี้ แสดงให้เห็นว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในมุมมองที่ว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะมีบทบาทในการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ของพนักงาน ผ่านกระบวนการเข้าถึงความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคลอื่น ซึ่งกล่าวได้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการได้รับความรู้ การแบ่งปันความรู้และหลอมรวมความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ซึ่งสะท้อนได้จากผลิตภัณฑ์ การบริการและกระบวนการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ของ Vandavasi et al. (2020) พบว่าการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานที่มีระดับการแบ่งปันความรู้ที่สูง มักจะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีระดับการแบ่งปันความรู้ต่ำ ซึ่งผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ท่ามกลางพนักงานที่มีความใฝ่รู้และมองเห็นความสำคัญของการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเหล่านั้นได้รับทักษะ ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆที่สามารถนำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรมในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระดับบังคับบัญชาในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรประยุกต์ใช้แนวคิดและให้ความสำคัญกับบุคคลที่ถือเป็นกลุ่มบุคคลอ้างอิงในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กรจากพฤติกรรมการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของพนักงาน สำหรับการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การแบ่งปันความรู้

2. ความไว้วางใจและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์พฤติกรรมในเชิงบวก เช่น การแบ่งปันความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรจำเป็นต้องเข้าไปมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจและเกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานแห่งการแบ่งปันความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ คำแนะนำ วิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ต่อยอดแนวคิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมไปถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ

เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2001). Nature and Operation of Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 27-58. Retrieved from <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.27>
- Augier, M., & Teece, D. J. (2007). *Perspectives on research and development Organizing and Managing innovation in a (Global) knowledge-based- Economy. New Challenges for managers*. Oxford: Oxford University Press., 198-212.

- Balozi, M., Othman, S., & Isa, M. (2018). Mediating Effects of Subjective Norms on the Relationship between Career Advancement and Job Characteristics and Knowledge Sharing Behavior among Tanzanian Healthcare Professionals. **Gadjah Mada International Journal of Business**, 20(2), 187-203.
- Hao, Q., Shi, Y., & Yang, W. (2019). **How Leader-Member Exchange Affects Knowledge Sharing Behavior: Understanding the Effects of Commitment and Employee Characteristics**. *Frontiers in Psychology*, 10. doi:10.3389/fpsyg.2019.02768
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 73(3), 287-302.
- Liu, S., Ye, L., Guo, M., Zhang, Q., & Lu, G. (2018). **The Relationship between Leadership-member Exchange and Knowledge Sharing: From the Perspective of Social Relations**. IEEE Xplore. doi:10.1109/IEIS.2018.8597963
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). **An Integrative Model of Organization Trust**. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). **Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage**. *Academy of Management Review*, 242-266.
- Phung, V., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How knowledge sharing leads to innovative work behaviour: A moderating role of transformational leadership. **Journal of Systems and Information Technology**, 21(3), 277-303. doi:10.1108/JSIT-11-2018-0148
- Prusak, L. (2001). **In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work**. Harvard Business Press.
- Rabia Ishrat, R., Rahman, W., & Rehman, W. (2021). An Empirical Investigation of the Effect of Subjective Norms on Knowledge Sharing: Gender Perspectives. **CITY UNIVERSITY RESEARCH JOURNAL**, 11(3).
- Ramamoorthy, N., Flood, C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behavior: Development and Test of an Integrated Model. **Creativity and Innovation Management**, 14(2), 142-150.

- Raza, I., & Awang, Z. (2020). Knowledge-sharing practices in higher educational institutes of Islamabad, Pakistan: an empirical study based on theory of planned behavior. **Journal of Applied Research in Higher Education**. doi:10.1108/JARHE-03-2020-0068
- Shehab, S., Rahim, R., & Daud, S. (2019). Knowledge Sharing Behavior of Nursing Supervisors in Online Healthcare Communities. **International Journal of Pharmaceutical Research**, 11.
- Vandavasi, R., McConville, D., Uen, J., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behavior: a cross-level analysis. **International Journal of Manpower**, 41(8), 1221-1233. doi:10.1108/IJM-04-2019-0180
- Wu, Y., & Zhu, W. (2012). **An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behavior**. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). **พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนนาหลวง กรุงเทพมหานคร
Vision in Administrative Dimensions and Academic Administration of
Teachers Naluang School Bangkok

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์
ธนกต รชตะศิริกุล
สิริกวินทร์ ครุฑครองพันธ์
วิทยาลัยทองสุข
Wichan Rianwilairat
Thanakrit Rachatasirakul
Sirikawin Krutkrongphan
Thong Sook College
Email: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 25 ตุลาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 21 ธันวาคม 2565; วันที่รับบทความ: 3 มกราคม 2566

Received: October 25, 2022; Revised: December 21, 2022; Accepted: January 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวิสัยทัศน์ในมิติบริหาร 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง ประชากรครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนนาหลวง จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน อายุ 30-40 ปี จำนวน 104 คน การศึกษาระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 1) วิสัยทัศน์ในมิติบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, วิสัยทัศน์, การบริหาร

Abstract

This research aims to study 1) The level of vision in the management dimension 2) The level of academic administration 3) The relationship of the vision in the administrative dimension and the academic administration of the teachers of Naluang School Bangkok. This population was 54 teachers of Naluang School Bangkok. The instrument used was a questionnaire. data analysis Finding Percentage, Mean, and Standard Deviation and find a relationship by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research found that most of the respondents were female, 93 people aged 30-40 years, 104 people, 36 people with bachelor's degree, 120 people with less than 10 years of work experience, representing 153 people 1) Vision in overall management dimensions at a high level When considering each aspect, it was found that the first place was the vision creation aspect, followed by the vision dissemination aspect. And lastly, is the implementation of the vision. 2) Overall academic administration is at a high level. When considering each item, it was found that the first place was in the aspect of evaluation and comparison of the results transfer, followed by the teaching and learning management in educational institutions. in the field of curriculum development for educational institutions and the last place is the development of the learning process. 3) Vision in the administrative dimension and academic administration of Naluang School Bangkok, overall, the positive relationship was at a moderate level with a statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Relationship, Vision, Administration

บทนำ

การศึกษานับว่า เป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุมีผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มี คุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการ

เปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษานับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตมนุษย์ เพราะหากประชากรในสังคมใดมีการศึกษาต่ำ ย่อมจะทำให้สังคมนั้นขาดความรู้ที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถมีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้น จึงเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านของประเทศ ในการพัฒนาประเทศได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบหลายๆ องค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งภายในองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศนั้นองค์ประกอบสำคัญก็คือ คน โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 ที่เน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้อย่างมั่นคง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561:2)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาองค์การในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรอบทิศทาง คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ 6 ลักษณะ คือ 1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 3. ทักษะ วิสัยทัศน์ และทักษะความร่วมมือ และมีลักษณะ ดังนี้ 1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having Vision) 2. มีความเชื่อ ว่าโรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้ (Believing That the Schools are for Learning) 3. ต้องให้คุณค่าและ ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources) 4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสารและ นักฟัง” ที่มีประสิทธิผล (Being a Skill Communicators and Listener) 5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก (Acting Proactively) 6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง (Taking Risks) ส่วนบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องสร้างและเข้าในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลการดำเนินงาน เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคเป็นต้น เป็นนักปฏิรูป นักคิด นักพัฒนา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงาน ประสานงานใน สถานศึกษาให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิด ภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา ผ่อนหนักให้เป็นเบา ประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และ สาธารณชนทราบ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง มีวิสัยทัศน์ในการนำและบริหารงานในสถานศึกษาที่ กว้างไกล และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติด ผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพล สูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ การศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำในการบริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้นำในการ บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหาร 106 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาทักษะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่หน่วยงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้อง วางแผน เพื่อให้มีทักษะในการบริหารงานยุคใหม่ มีความรู้มีติดกว้าง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีนิสัยผู้นำที่แท้จริง มี พฤติกรรม และมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ทรงประสิทธิภาพ สามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของ การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติที่ยั่งยืน (มัทนา กามะ, 2564:12)

กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษานับเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของผู้บริหารที่แตกต่างกันไปตาม ประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ และบริบทรอบข้างโดยเฉพาะวิธีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ที่เน้นความเป็นประชาธิปไตยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน บุคลากรของโรงเรียน ผู้ปกครอง และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกความเห็นมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของทางโรงเรียนนั้น โรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงเรียนมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งรวมถึงครูผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์โรงเรียนได้เพราะกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นเป็นภาระงานร่วมกันของผู้บริหารและครู รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวิสัยทัศน์ คือการกำหนดภาพอนาคตร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร โดยกำหนดจุดหมาย-ปลายทางที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อ เข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการโดยจุดหมายปลายทางนั้นต้องชัดเจน ปฏิบัติได้จริง ความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์จึงต้องเป็นความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรมิใช่ของคนใดคนหนึ่งวิสัยทัศน์จึงเป็นพันธกิจหรือภารกิจที่บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันปฏิบัติ (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2563:2)

กลยุทธ์การบริหารตามวิสัยทัศน์จึงเริ่มจาก 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่แล้วอาจนำวิสัยทัศน์มาพิจารณาว่าสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่เพราะวิสัยทัศน์นั้นสามารถนำมาปรับให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันได้ และเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ไปแล้ว 3-5 ปีสามารถปรับวิสัยทัศน์ใหม่ให้ทันสมัยได้ 2) กำหนดภาพหรือสภาพปลายทางที่ต้องการเป็นภาพในอนาคตที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุภาพนั้น 3) การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน จุดเด่น จุดด้อยเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการวางแผนจัดทำโครงการโดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดซึ่งแผนที่วางไว้ที่ต้องทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาวสำหรับครูผู้สอนคือการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออกแบบการเรียนรู้ออกแบบการเรียนรู้ออกแบบวิสัยทัศน์โรงเรียน 4) ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานโครงการ โดยแสวงหาโอกาสหรือปัจจัยที่ส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูคือการจัดการเรียนรู้ออกแบบการปฏิบัติกิจกรรมต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศ 5)

ตรวจสอบ ติดตามเพื่อตรวจสอบว่าแผนงาน โครงการที่ปฏิบัตินั้นช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์โรงเรียนหรือไม่ หากยังไม่บรรลุควรปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ให้งานให้บรรลุวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ได้ให้ ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภท ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งาน วิชาการเกิดพลวัตอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุณภาพของ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับนักเรียน แต่จากสภาพความเป็นจริงพบว่าผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ ประเทศไทยยังไม่เป็นที่น่าพอใจโดยผลการประเมินโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ หรือ Programme for International Student Assessment (PISA) ประเทศไทย ประเมินเมื่อปี 2015 คะแนนวิชาการอ่านอยู่ที่อันดับ 57 ขณะที่คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์อยู่ อันดับที่ 54 ทั้งคู่ จากทั้งหมด 70 ประเทศ ซึ่งเป็นการประเมินนักเรียน อายุ 15 ปี แสดงให้เห็นถึงการอ่านคิด วิเคราะห์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่ต่ำเมื่อเทียบกับ นานาชาติที่เข้าร่วมการประเมิน ซึ่งก็อาจจะเป็นผลจากโรงเรียนที่ไม่สามารถพัฒนา นักเรียนให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 25 ประจำปีการศึกษา 2560 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักต้องมีการพัฒนาต่อไปให้ สูงขึ้น(ปิยพันธ์ ศิริรักษ์, 2563:7)

จากข้อมูลข้างต้นการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในบริหารงานวิชาการที่ทันสมัย ทันโลก ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหวง ในด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ในมิติบริหารของครูโรงเรียนนาหวง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหวง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหวง กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง กรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนนาหลวง จำนวน 170 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ตัวแปรอิสระ คือวิสัยทัศน์ในมิติบริหารของครูโรงเรียนนาหลวง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้
 - 2.1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
 - 2.1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 2.1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ตัวแปร ดังนี้
 - 2.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 2.2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 2.2.4 ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูโรงเรียนนาหลวงเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับวิสัยทัศน์ในมิติบริหารของครูโรงเรียนนาหลวงโดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ลิเคอร์ท(Liket.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559:28-29)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวงโดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559: 28)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน 0	ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง
ให้คะแนน -1	ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้องจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	คือ	คะแนนความคิดเห็น
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู ที่ไม่ได้ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .972

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 170 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้านสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับวิสัยทัศน์ในมิติบริหารของครูโรงเรียนนาหลวง ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559:28-29)

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559:28-29)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559:116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 61.17 มีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ตามลำดับ

2. วิสัยทัศน์ในมิติบริหารของครูโรงเรียนนาหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารจากมวลความคิด คำพูดการกระทำให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างโลกทัศน์ที่ทำให้บุคลากรถ่ายทอดแนวคิดออกไปได้ ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลขององค์กรอย่างลึกซึ้งในทุกๆด้านเพื่อสร้างภาพอนาคตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารสามารถสร้างความฝันหรือการสร้างภาพอนาคตที่เป็นจริงขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต ตามลำดับ

2.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารสามารถอธิบายวิธีการต่างๆ เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ เข้าใจและเห็นคล้อยตามได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานที่ทรัพยากรและนำสภาพของบุคลากรเผยแพร่ต่อสาธารณชน ผู้บริหารดำเนินการเผยแพร่แนวทางดำเนินงานขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ

2.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารเข้าใจสภาพการณ์ในปัจจุบันและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รองลงมา คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสามารถขึ้นนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ แผนงานและกิจวัตรการปฏิบัติประจำวันให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อนำกระบวนการที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ตามลำดับ

3. การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการดำเนินการสอนตามแผนจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นอย่างเหมาะสม รองลงมา คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกชั้น ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสม บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมที่จัดมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และอันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการวางแผนพัฒนา จัดทำหลักสูตรอย่างเหมาะสม รองลงมา คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการ

ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในแต่ละท้องถิ่น บุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ บุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือบุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการดำเนินงานและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างมีขั้นตอน รองลงมาคือบุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในกระบวนการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดให้มีการนิเทศ การเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร บุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีโอกาสเลือกตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ ครบทุกกลุ่มสาระครบทุกชั้นเรียน และ อันดับสุดท้ายคือบุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการประเมินการจัดการเรียนรู้และนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตามลำดับ

3.4 ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือบุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน รองลงมาคือบุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด บุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน บุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการนำผลจากการวัดประเมินผลไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไข ข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆของผู้เรียน และ อันดับสุดท้ายคือบุคคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามลำดับ

4. วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวงโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวิสัยทัศน์ในมิติบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เท่ากับ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1.วิสัยทัศน์ในมิติบริหารของครูโรงเรียนนาหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และอันดับสุดท้ายคือ

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ภาศแก้ว(2559:80)มิติวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป น้อย คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารจากมวลความคิด คำพูดการกระทำให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรใน อนาคตได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างโลกทัศน์ที่ทำให้บุคลากรถ่ายทอดแนวคิดออกไปได้ ผู้บริหารมี การศึกษาข้อมูลขององค์กรอย่างลึกซึ้งในทุกๆด้านเพื่อสร้างภาพอนาคตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารสามารถสร้าง ความฝันหรือการสร้างภาพอนาคตที่เป็นจริงขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิดา คำเอก (2558) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถ สื่อสารจากมวลความคิด คำพูดการกระทำให้บุคลากรรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ ผู้บริหาร สามารถสร้างความฝันหรือการสร้างภาพอนาคตที่เป็นจริงขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคตผู้บริหาร สามารถสร้างโลกทัศน์ที่ทำให้บุคลากรถ่ายทอดแนวคิดออกไปได้ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลขององค์กรอย่าง ลึกซึ้งในทุกๆด้านเพื่อสร้างภาพอนาคตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับ สถานที่ทรัพยากร และเวลาเพื่อการสร้างภาพอนาคตขององค์กรผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและ จุดด้อยของบุคลากร ผู้บริหารดำเนินการสร้างภาพอนาคตขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และอนาคต และผู้บริหารดำเนินการสร้างความฝันหรือพิมพ์เขียวองค์กรภายใต้เงื่อนไขของความเป็นไปได้และ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือและเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง 0.62-0.77 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อยและผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็น สอดคล้องกัน

1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารสามารถอธิบายวิธีการต่างๆเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ เข้าใจและเห็น คล้อยตามได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดความศรัทธาจากผู้ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานที่ทรัพยากรและนำสภาพของบุคลากรเผยแพร่ต่อสาธารณะ ชน ผู้บริหารดำเนินการเผยแพร่แนวทางดำเนินงานขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและ อนาคต และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้ จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ภาศแก้ว (2559:80) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในภาพรวม อยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารสามารถอธิบายวิธีการต่างๆเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้เข้าใจ และเห็นคล้อยตามได้ โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด ,ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง และผู้บริหารมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้ภาพอนาคตตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา ค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างกลยุทธ์ทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรออกมาได้อย่างชัดเจนและเมื่อพิจารณาเฉพาะส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง 0.64-0.78 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อยและผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารเข้าใสภาวะการณ์ในปัจจุบันและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รองลงมา คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสามารถช้ขบนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์สู่แผนงานและกิจวัตรการปฏิบัติประจำวันให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนร่วม เพื่อปฏิบัติงานต่างๆและดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อนำกระบวนการที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว(2559:80)ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม เพื่อปฏิบัติงานต่างๆและดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อนำกระบวนการที่สร้าง ขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงและผู้บริหารสามารถช้ขบนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์สู่แผนงานและกิจวัตรการปฏิบัติประจำวันให้เกิดขึ้นในองค์กรและเมื่อพิจารณาเฉพาะส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง 0.64-0.71 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อยและผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว(2559:80)มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวางแผนด้านงานวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การจัดหาทะเบียนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการดำเนินการสอนตามแผนจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นอย่างเหมาะสม รองลงมา คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกชั้น ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสม บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมที่จัดมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และอันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อผกา นามวัน(2563:65) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก อันดับที่ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอย่างไรในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทุกชั้น ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการดำเนินการสอนตามแผนจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นอย่างเหมาะสม บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสมและอันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมที่จัด มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการวางแผนพัฒนา จัดทำหลักสูตรอย่างเหมาะสม รองลงมา คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นใน

การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในแต่ละท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อผกา นามวัน (2563:65) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็น มาก อันดับที่ 1 คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการวางแผนพัฒนา จัดทำหลักสูตรอย่างเหมาะสม บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในแต่ละท้องถิ่น

2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการดำเนินงานและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างมีขั้นตอน รองลงมาคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในกระบวนการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีโอกาสเลือกตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ ครบทุกกลุ่มสาระครบทุกชั้นเรียน และ อันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการประเมินการจัดการเรียนรู้และนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อผกา นามวัน(2563:65) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็น มาก อันดับที่ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการดำเนินงานและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างมีขั้นตอน รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการประเมินการจัดการเรียนรู้และนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีโอกาสเลือกตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ ครบทุกกลุ่มสาระครบทุกชั้นเรียน และอันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในกระบวนการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาเครื่องมือ

วัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน รองลงมาคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการนำผลจากการวัดประเมินผลไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไข ข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆของผู้เรียน และ อันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อผกา นามวัน (2563:65) ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก อันดับที่ 1 คือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการจัดกระบวนการตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการนำผลจากการวัดประเมินผลไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไข ข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆของผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3. วิสัยทัศน์ในมิติการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวิสัยทัศน์ในมิติการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เท่ากับ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว(2559:80) ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หรือมีค่าความสัมพันธ์คล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีมิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวางแผนด้านงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการ

ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน และด้านการจัดหาทะเบียนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ไม่พบข้อเสนอแนะแต่ประการใด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับมิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเขต พื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยควรศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน สังเกตสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2561). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.

ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1.โรงพิมพ์ที่คอม.จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัย ทองสุข.กรุงเทพฯ.

มธนา กามะ.(2564). **คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21**. สำนักงานบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์.มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา.(2563). **รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา.ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.**

ปิยพันธ์ ศิริรักษ์.(2563). **การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต ขอนแก่น.**

- ช่อผกา นามวัน.(2562). ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยทองสุข.
- ภาณุวัฒน์ ภาศแก้ว.(2559). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัญญธิดา คำเอก.(2558). ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้ปกครองระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านวังโคนเปือย อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยทองสุข.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Factor Affecting Environmentally Responsible Behaviors of Secondary school
Student 3 under the Office of Secondary Educational Service Udon Thani

พัชรินทร์ ดาน้อย

มณีญา สุราช

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Patcharin Danoi

Maneeya Surat

Master of Education in Research and Evaluation in Education

Udon Thani Rajabhat University

Email: patcharindanoi@gmail.com

วันที่รับบทความ: 2 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 12 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2566

Received: May 2, 2023; Revised: May 12, 2023; Accepted: May 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามความรู้ทางสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1)นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากร รองลงมา คือ ด้านการเป็นพลเมือง ด้านการบริโภค ด้านการใช้สิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ ด้านการลดปริมาณขยะและด้านกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ส่วนระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยเจตคติต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความสามารถของตน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจภายใน

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้ทางสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.54 – 0.79 3) ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจภายใน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้ มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม, ปัจจัยที่ส่งผล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of student's environmentally responsible behaviors and the level of the factors effecting on student's environmentally responsible behaviors 2) to study the relationships between the factors effecting and student's environmentally responsible behaviors 3) to study the factors effecting on student's environmentally responsible behaviors and make the equation for prediction student's environmentally responsible behaviors. The samples were 420 students from secondary school under the Office of Secondary Educational Service Udon Thani. Data collected by the rating scale questionnaires and the environmental knowledge test. The data were analyzed by Mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple regression analysis. The results were as follows: 1) The secondary 3 school students under the office of Secondary Educational Service Udon Thani had environmentally responsible behaviors at moderate level. They had environmentally responsible behaviors in resource actions at high level. Citizenship actions, consumption, instrument usings, waste reductions and environmental activities in moderate level. As for the level of factors affecting students' environmental responsibility behaviors, Overall, it was at a high level. 2) Environmental attitude, self-efficacy, intrinsic motivation, getting social support, future orientation and self-control, internal locus of control, environmental knowledge has positive relations with student's environmentally responsible behaviors under the Office of Secondary Educational Service Udon Thani at 0.05 significance level. When analyzes the correlation coefficient

between the predictor and student's environmentally responsible behaviors, the range of the correlation coefficient was between 0.54 - 0.79 3) The factors that affected student's environmentally responsible behaviors under the Office of Secondary Educational Service Udon Thani at 0.05 significance level. Were internal locus of control, Environmental attitude, environmental knowledge, intrinsic motivation, getting social support, self-efficacy and future orientation and self-control respectively. That could predict at 80 percent.

Keywords: Environmentally responsible behaviors, Factor affecting, The office of Secondary Educational Service Udon Thani

บทนำ

สิ่งแวดล้อมกับมนุษย์มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและพึ่งพาอาศัยกันตลอดเวลา สิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์อย่างมหาศาล เช่น 1) เป็นแหล่งอาหารของมนุษย์ รวมทั้งที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค 2) เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ เช่น ดิน น้ำ แร่ธาตุ ป่าไม้ พืชพันธุ์ พลังงาน ประเทศใด มีทรัพยากรมากหรือมีความสามารถในการผลิตสูงก็ทำให้เกิดการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ 3) ให้ความรื่นรมย์แก่ชีวิต เช่น ทิวทัศน์ที่สวยงามจากทะเล ชุนเขา น้ำตก ถ้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า พืชพันธุ์ รวมถึงศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น ในแต่ละประเทศจนทำให้เกิดอุตสาหกรรมท่องเที่ยวขึ้นทั่วโลก 4) ให้ความสะดวกต่อสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ เช่น ถนนหนทาง รถยนต์ เครื่องบิน เรือ วิทยุ โทรทัศน์ การติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย อาคารบ้านเรือน และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในบ้าน ฯลฯ 5) ทำหน้าที่รองรับของเหลือเศษที่เกิดจากการผลิตและการบริโภค เช่น การดุดักสิ่ง หรือการย่อยสลาย และ 6) ทำหน้าที่ปรับสภาพธรรมชาติให้สมดุล เพราะสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยกัน มีความสัมพันธ์กัน มีการบริโภคกันเป็นทอด ทำให้เกิดการควบคุมปริมาณเป็นไปโดยกลไกของธรรมชาติ (ยุพดี เสตพรรณ, 2544 : 30) สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษย์และประเทศชาติ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์จะต้องช่วยกันพัฒนา บำรุงรักษา ตลอดจนใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม อย่างคุ้มค่า และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนต่อไป

ความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมได้เริ่มขึ้นในช่วงปี 1970 เป็นต้นมา และให้ความสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ เหตุผลสำคัญมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลก การเพิ่มขึ้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของบรรยากาศ ผลที่ปรากฏให้เห็น ได้แก่ ภาวะโลกร้อน ความเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ ทั้งความถี่และความรุนแรงภัยพิบัติธรรมชาติ เช่น ฝนตกหนัก-เบา ไม่มีระบบ อุทกภัย ดินโคลนถล่ม

แผ่นดินไหว คลื่นความร้อน คลื่นหิมะ สึนามิ ภูเขาไฟระเบิด ระดับน้ำทะเลสูงขึ้นเพราะหิมะละลาย ไฟป่า รุนแรง ฯลฯ เหล่านี้ล้วนสร้างความน่าสะพรึงกลัวอย่างมาก (เกษม จันทรแก้ว, 2556 : 1)

จากปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นซึ่งสาเหตุหลักมาจากพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ทำให้ องค์การต่างๆ เช่น องค์การสหประชาชาติ องค์การยูเนสโก เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาและได้กำหนด กระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา คือ สิ่งแวดล้อมศึกษา(environmental education) วัตถุประสงค์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างแท้จริงของสิ่งแวดล้อมศึกษา คือ การที่บุคคลมีพฤติกรรม รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (environmentally responsible behaviors) คือ การช่วยลดผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นโดยการลดการใช้ทรัพยากร ลดปริมาณของเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ จากการ ประชุมที่ทบิลีซี (Tbilisi) ซึ่งเป็นการประชุมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมศึกษาในระดับนานาชาติเป็นครั้งแรกในปี ในปี พ.ศ. 2520 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งแวดล้อมศึกษาไว้หลายด้าน คือ 1) ด้านความรู้ เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานความรู้การทำงานของธรรมชาติ การเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมและแนวทางการแก้ไข 2) ด้านความตระหนัก เพื่อให้ตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม 3) ด้านเจตคติ เพื่อให้เกิด ค่านิยมและความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมปกป้องรักษาและปรับปรุง สิ่งแวดล้อม 4) ด้านทักษะ เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตรวจสอบ ตลอดจน ร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 5) การมีส่วนร่วม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการช่วยปรับปรุงและปกป้อง สิ่งแวดล้อมอย่างกระตือรือร้น มีเป้าหมายที่สำคัญคือ ความตระหนักและการตอบสนอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความ ร่วมมือในการปกป้องสิ่งแวดล้อม และการกระทำที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในที่สุด (ภาสิณี เปี่ยมพงศ์ สานต์, 2548)

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดเป้าหมายที่จะต้องบรรลุใน 5 ปีแรกอย่างชัดเจนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม หนึ่งในเป้าหมายที่ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในแผนนี้คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นปัญหาสำคัญของ ประเทศไทย ทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมากและเกิดความเสื่อมโทรมลงมากอย่าง ต่อเนื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง โดยมีปัญหาสำคัญๆ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ ปริมาณขยะสะสมตักค้างเพิ่ม ในปี 2557 ขยะ อีเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี ปัญหามลพิษทางอากาศยังเกินมาตรฐานหลายแห่ง คุณภาพ น้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มลดลง ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สภาพภูมิอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนมากขึ้น ประเทศไทยต้องประสบกับภัยพิบัติทาง ธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและภัยแล้งที่มีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจ ภายในประเทศและห่วงโซ่การผลิต ทั้งภายในประเทศและของโลกในระดับที่รุนแรงกว่าในอดีตมาก การ

แพร่กระจายของหมอกควันก็เป็นปัญหารุนแรงขึ้นกระทบสุขภาพอนามัยของประชาชน และการดำเนินธุรกิจด้านการท่องเที่ยวในบางช่วงเวลา ดังนั้นในยุทธศาสตร์นี้จึงมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญ และสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติได้ 1) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม 2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคงสมดุลและยั่งยืน 3) แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม 4) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 5) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 6) บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ 7) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

แนวทางในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพวิธีการหนึ่ง คือ การให้การศึกษาแก่นักเรียนเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ โดยเริ่มต้นตั้งแต่โรงเรียนในชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควบคู่กันไป ควรมีหลักสูตรที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนควบคู่กับวิชาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิศวกรรม เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ (เกษม จันทรแก้ว, 2556 : 142) แสดงให้เห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจะสามารถนำไปบูรณาการในวิชาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนที่กำลังอยู่ในวัยเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป เยาวชนของชาติอยู่ในช่วงอายุ 12 – 18 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังเติบโตจากวัยเด็กสู่ผู้ใหญ่ และวัยรุ่นเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่สามารถปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ง่ายกว่าบุคคลในกลุ่มอื่น เพราะหากปลูกฝังในวัยเด็กกว่านี้ก็เป็นช่วงที่เด็กเล็กเกินกว่าที่จะเข้าใจ และถ้าจะปลูกฝังในวัยที่สูงกว่านี้ก็เป็นวัยที่จะไม่ค่อยสนใจ (สำออง สีหาพงษ์, 2530 : 68) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาว่ามีอย่างน้อยเพียงใด อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการส่งเสริมให้นักเรียนมัธยมศึกษาที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมต่อไป

แต่ผลการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาที่ผ่านมา ในสภาพความเป็นจริงพบว่า การให้การศึกษาในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมยังไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม และเตรียมบุคคลให้สามารถออกไปเผชิญกับความจริงที่ซับซ้อนต่างๆ และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออันประสบความสำเร็จได้เท่าที่ควร (ปริญญา นุตาลัย, 2535) และปัญหาสิ่งแวดล้อมยังไม่ได้บรรเทาลง เพราะยังไม่สามารถเสริมสร้างให้ประชาชนเกิดความตระหนักมีทักษะร่วมคิดและร่วมทำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมได้เท่าที่ควร (รพีพรรณ สุวรรณรัฐโชติ, 2543) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนดล ยี่มถนอม (2554) ที่พบว่านักเรียนในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อด้านการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมากแต่ความรับผิดชอบด้านการบริโภคการใช้สิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ ด้านการลดปริมาณขยะและด้านกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง และ

งานวิจัยของ Gambro and Switzky (1996) ได้ศึกษาสำรวจความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมศึกษาของนักเรียน ในระดับมัธยมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ นักเรียนส่วนใหญ่สามารถจำแนกความจริงพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมได้ แต่นักเรียนส่วนมากไม่สามารถนำเอาความรู้ไปปรับใช้หรือนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ควรได้ศึกษาและหาทางป้องกันแก้ไข เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยต้องร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย โดยเฉพาะผู้ปกครอง และครูในฐานะที่มีบทบาทใกล้ชิดเด็กมากที่สุด เพื่อจะได้มีแนวทางร่วมกันในการที่จะสร้างแบบแผนพฤติกรรมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพฤติกรรมที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อเป็นข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในพัฒนา ปลูกฝังและส่งเสริมพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและสร้างสมการพยากรณ์ของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 8,659 คน (กลุ่มสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 420 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 ประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 8 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลทั่วไปของนักเรียน ตอนที่ 2 – 8 ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบวัดเจตคติต่อ แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม แบบวัดแรงจูงใจภายใน แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำแบบวัดมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ โดย 1) นำแบบวัดพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงก์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC 0.60 - 1.00 และ 3) ทดลองใช้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนมีความเข้าใจในคำชี้แจง และข้อคำถามเพียงใด แล้วนำมาปรับปรุง 4) ทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25 -0.83 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการประเมินได้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตอน เท่ากับ 0.77, 0.74, 0.82, 0.86, 0.87, 0.86, และ 0.95 ตามลำดับ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบความรู้ทางสิ่งแวดล้อม เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total) ผลการวิเคราะห์มีค่าความยากรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34 – 0.82 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30 – 0.72 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการประเมินได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ร่วมมือ จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลการวิจัย
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.1 ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนทางโทรศัพท์เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระดับชั้นเรียนที่ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลและวิธีการเก็บข้อมูล และนัดหมายวันที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล
 - 2.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามโรงเรียนที่กำหนด และวัดที่นัด
 - 2.3 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบทดสอบและแบบวัดทั้งสองฉบับ ก่อนรับคืน ทำการตรวจสอบให้คะแนนและนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความสามารถของตน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจภายใน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Enter และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธีแบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การใช้ทรัพยากร	3.75	0.99	มาก
2. การบริโภค	3.53	1.06	ปานกลาง
3. การใช้สิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ	3.39	1.00	ปานกลาง
4. การลดปริมาณขยะ	3.35	1.12	ปานกลาง
5. การเป็นพลเมือง	3.57	0.96	ปานกลาง

6. กิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม	2.89	1.12	ปานกลาง
รวม	3.41	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้านการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือด้านการเป็นพลเมือง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.96) ด้านการบริโภค ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.06) ด้านการใช้สิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.02) ด้านการลดปริมาณขยะ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.12) และด้านกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.12) ตามลำดับ

1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม	3.92	0.39	มาก
2 การรับรู้ความสามารถของตน	3.83	0.42	มาก
3 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	3.94	0.41	มาก
4 แรงจูงใจภายใน	3.78	0.45	มาก
5 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง	3.94	0.47	มาก
6 ความเชื่ออำนาจในตน	3.86	0.47	มาก
7 ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม	0.74	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.47) เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.39) ความเชื่ออำนาจในตน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.44) แรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.45) และความรู้ทางสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 0.74$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตน ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน และปัจจัยความรู้ทางสิ่งแวดล้อม กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อ

สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับ
1 เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม	0.74*	สูง
2 การรับรู้ความสามารถของตน	0.60*	ปานกลาง
3 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	0.74*	สูง
4 แรงจูงใจภายใน	0.67*	ปานกลาง
5 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง	0.69*	ปานกลาง
6 ความเชื่ออำนาจในตน	0.79*	สูง
7 ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม	0.54*	ปานกลาง

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ทั้ง 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยเจตคติต่อสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.74$) การรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.60$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.74$) แรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.67$) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.69$) ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.79$) ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.54$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธีแบบ Stepwise รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยวิธี Stepwise

ด้าน	b	SE _b	β	t	Sig.
ความเชื่ออำนาจในตน(Locus)	0.32	0.04	0.30	8.42*	.001
เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม(Att)	0.28	0.04	0.23	6.97*	.001
ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม(KNOW)	0.61	0.09	0.16	6.32*	.001
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม(Supp)	0.17	0.04	0.14	4.03*	.001
แรงจูงใจภายใน(Motive)	0.15	0.03	0.14	4.55*	.001
การรับรู้ความสามารถของตน(Seffi)	0.10	0.03	0.09	3.07*	.002
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง(Contr)	0.09	0.03	0.08	2.46*	.014
R = 0.89	R ² = 0.80	F = 235.09 **	a = -1.28	sig. = .001	

* p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจภายใน การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ โดยประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 80 (R² = 0.80) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า β สูงสุด ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้สูงสุด คือ ความเชื่ออำนาจในตน (β = 0.30) รองลงมาคือ เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม (β = 0.23) และตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้น้อยที่สุด คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (β = 0.08) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -1.28 + 0.32\text{Locus} + 0.28\text{Att} + 0.61\text{KNOW} + 0.15\text{Motive} \\ + 0.17\text{Supp} + 0.10\text{seffi} + 0.09\text{Contr}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.30Z_{\text{Locus}} + 0.23Z_{\text{Att}} + 0.16Z_{\text{KNOW}} + 0.14Z_{\text{Motive}} \\ + 0.14Z_{\text{Supp}} + 0.09Z_{\text{seffi}} + 0.08Z_{\text{Contr}}$$

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้านการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้านกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีนโยบายเน้นให้ความสำคัญในการใช้และช่วยกันประหยัดทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับธนดล ยิ้มถนอม (2554 : 101) ที่ศึกษา การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในช่วง 2.92-3.60 แสดงว่านักเรียนมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งจะเห็นว่าพฤติกรรมทั่วไปที่พบเห็นบ่อยในโรงเรียนและโดยรวมมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ เช่น ชื่อน้ำบรรจุขวดแทนการใช้ขวดน้ำส่วนตัวที่โรงเรียน การใช้ผ้าเช็ดหน้าแทนการใช้กระดาษทิชชู การใช้ขวดน้ำส่วนตัวแทนการชื่อน้ำบรรจุขวด แจ็งเจ้าหน้าที่ให้มาซ่อมแซมอุปกรณ์หรือสุกษณ์ที่ชำรุด หากปฏิบัติพฤติกรรมเหล่านี้เป็นประจำก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมตามมาได้ ดังนั้นจึงควรมีการรณรงค์ให้นักเรียนมีการใช้ทรัพยากรที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตน ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ปัจจัยความเชื่ออำนาจในตน และปัจจัยความรู้ทางสิ่งแวดล้อม กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน อยู่ระหว่าง 0.54 – 0.79 สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539 : 2-4) กล่าวว่า เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจภายในและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นลักษณะทางจิตที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบ โดยในทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบาย ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจเพื่อใช้อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ โดยมีมุมมองเกี่ยวกับการเกิดพฤติกรรมคนดีและเก่งซึ่งเปรียบได้กับส่วนดอกและผลของต้นไม้ มีสาเหตุมาจากส่วนลำต้นของต้นไม้ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะทางจิตที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติหรือทัศนคติ คุณธรรม

และค่านิยม แรงจูงใจภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของมารีย์ม เจ๊ะเต๊ะ (2556) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น:กรณีศึกษา โรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การมีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการได้รับการสนับสนุนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมจากทางโรงเรียน มีความสัมพันธ์และส่งผลกับพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน สอดคล้องกับ Cordano et al. (2011) ที่พบว่า ทัศนคติ การคล้อยตาม คนรอบข้าง และความเชื่อว่า ตนสามารถแสดงพฤติกรรม ที่สังคมให้ความสำคัญได้ มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมของนักเรียน

3. ปัจจัยเจตคติต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความสามารถของตน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจภายใน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตกร อ่อนโยน (2562) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายพบว่า เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม ความเชื่ออำนาจในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คิดเป็นร้อยละ 34.60 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลาฤทธิ์ ครุฑเมือง (2555) ทำการศึกษา พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของครู : ปัจจัยและ การพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1) เจตคติต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความเชื่ออำนาจในตนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญ และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของครูในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจะพัฒนาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนจำเป็นต้องให้นักเรียนได้รับปัจจัยที่มีค่าการพยากรณ์สูงก่อน แต่ก็ต้องพัฒนาไปพร้อมกับปัจจัยรองลงมา ไม่ควรส่งเสริมหรือพัฒนาไปที่ละปัจจัย เพราะปัจจัยทุกปัจจัยร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้ดีกว่าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งตามลำพัง

1.2 ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียน และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้สูง ดังนั้น ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียน ควรศึกษาหาเทคนิควิธีการที่จะนำมาพัฒนาให้

เกิด เจตคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม มีความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้จะทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

1.3 ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจภายใน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนและสามารถพยากรณ์พฤติกรรม รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนได้ ดังนั้น ครูผู้ถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ควรมีการบูรณาการข้อมูลด้าน สิ่งแวดล้อมในรายวิชาที่สอนให้มากขึ้น อาจสอดแทรกข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในข้อคำถาม ในโจทย์ปัญหา การ ให้ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม ข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมในคาบโฮมรูม โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมหรือนิทรรศการ เพื่อสิ่งแวดล้อมให้นักเรียนได้เข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนักเรียนจะได้มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือระดับชั้นอื่นๆ เพื่อให้ได้สารสนเทศในการกำหนดนโยบายส่งเสริมหรือ ปรองดองให้เหมาะสม คลอบคลุม นักเรียนทั้งเขตต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาในลักษณะนี้โดยใช้การวิเคราะห์แบบอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ เพื่อให้ได้รายละเอียดของตัวแปรในหลายระดับ ให้การพิจารณา มีความ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรือการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพื่อให้ได้รายละเอียดของ อิทธิพลโดยตรงและทางอ้อม

เอกสารอ้างอิง

- เกษม จันทร์แก้ว. (2556). การจัดการสิ่งแวดล้อมแบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลายุทธ์ ครุฑเมือง. (2555). พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของครู : ปัจจัยและการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการเรียนการสอน. ขอนแก่น: สถาบันราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวนชัย เชื้อสาธุน. (2546). รายงานการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัด ทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ. [ม.ป.ท.]: ศูนย์ทุนการวิจัยและพัฒนาระบบ พฤติกรรม ไทย. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- ธนาคล ยิ้มถนอม. (2554). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติกร อ่อนโยน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมระดับศึกษาตอนปลาย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 13(3), 1-16.
- ปริญญา นุตาลัย. (2535). ความเห็นเรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของไทย ในสิ่งแวดล้อม. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ.
- ภาสินี เปี่ยมพงศ์สานต์. (2548). สิ่งแวดล้อมศึกษา แนวการสอน สารการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาริยาม เจ๊ะเต๊ะ. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น:กรณีศึกษา โรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุพดี เสตพรธณ. (2544). ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์.
- ระพีพรรณ สุวรรณรัฐโชติ. (2543). สิ่งแวดล้อมศึกษาในสังคมไทย. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6 (3 ก.ย. – ธ.ค.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.พ). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ.
- สำออง สีหาพงษ์. (2530). การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดและการเรียนวิชาชีว ในระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ: ความจำเป็นและการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และเจตคติที่มีต่องานอาชีพ. วารสารการวิจัยทางการศึกษา (3) กรกฎาคม – กันยายน, 68.
- Gambro, John S. & Switzky, Harvey N. . (1996). A National Survey of High School Students' Environmental Knowledge. **The Journal of Environmental Education**, 27 (3).
- Cordano, M., Welcomer, S., Scherer, R. F., Pradenas, L. & Parada, V. (2011). A cross-cultural assessment of three theories of pro-environmental behavior: A comparison between business students of Chili and the United States. **Environment and Behavior**, 43(5), 634-657.

การใช้หลักบุญกิริยาวัต 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The use of Merit-Kiriya-Wathu 3 Principles for Improving the Quality of Life of the
Elderly in the Northeastern Region

พระมหาอำนาจ มหาวิโร

ประพิศ โบราณมูล

อุทัย ภูคคหิน

สุนันท์ เฉลยพจน์

Amnuay Mahaveero

Prapit Boranmoon

Uthai Phookodhin

Suwanan Chaloeipot

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail : mahawiro.wiro9@gmail.com

วันที่รับบทความ: 23 เมษายน 2566; วันแก้ไขบทความ 12 พฤษภาคม 2566; วันที่รับบทความ: 12 พฤษภาคม 2566

Received: April 23, 2023; Revised: May 12, 2023; Accepted: May 12, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาการใช้หลักบุญกิริยาวัต 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อเสนอแนะการใช้หลักบุญกิริยาวัต 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 สภาพความเป็นอยู่ รองลงมา ด้านที่ 2 สภาพร่างกาย และน้อยสุด ด้านที่ 1 สภาพอารมณ์ 2) การใช้หลักบุญกิริยาวัต 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 ด้านการรักษาศีล ด้านที่ 3 ด้านการเจริญภาวนาและน้อยสุด ด้านที่ 1 ด้านการให้ทาน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัต 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัต 3 ของผู้สูงอายุในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรรักษาศีลเพื่อเป็นการแสดงเจตนางดเว้นการกระทำทางกายและวาจาที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่ตนเองและผู้อื่น รองลงมา คือ ควรให้ทานตามกำลังศรัทธาเมื่อให้ทานไปแล้วจะได้ไม่มาคิดเสียดายภายหลังหรือต้องให้ไปด้วยความไม่เต็มใจ และน้อยสุด คือ ควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เช่น นำไหว้พระ สวดมนต์ เป็นต้นอย่างที่ดี

ความสำคัญ : การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3, พัฒนาคุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ

Abstract

Research on this subject purpose 1) to study the development of the quality of life of the elderly in the northeast 2) to study the use of merit-kiriyawathu 3 for the development of the quality of life of the elderly in the northeast 3) To suggest the use of Meritkiriyawathu 3 for improving the quality of life of the elderly in the northeastern region. The sample used in the research were 86 elderly people aged 60 years and over, both. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data from the questionnaire were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research found that 1) The development of the quality of life of the elderly in the northeastern region, including all 3 aspects, was at a high level. When considering each side, the averages can be ordered from descending to the lowest, namely the 2nd aspect of living conditions, followed by the 2nd aspect of physical condition, and the least of the 1st aspect of emotional condition. 2). A model for enhancing attitudes towards learning Thai dialects for children and adolescents in the Upper Northeast of Sukapi. Overall, the 4 aspects are very high. Considering each aspect, it can be ranked by the mean of the least to least. The third is the key (Q), the second is the Chi (thinking) and the least is the first (listening). 3) The use of the principle of merit-kiriyawathu 3 for improving the quality of life of the elderly in the northeastern region, including all 3 aspects, was at a high level. When considering each side, it can be ranked in order of average from descending, namely the 2nd aspect of precepts, the 3rd aspect of prayer, and the least aspect of the 1st aspect of alms giving. 4) Handbook for the promotion of attitudes towards learning Thai dialects for children and youth in accordance with the Suchitipoli principle, the lower northeast region It was found that according to the principles and reasons, the objectives of the promotion of Thai language learning for children

and youth according to the Supuli principle, the activities used Operating procedures Expected results Monitoring and evaluation.

Keywords: The use of the principle of merit, verbal action, improve quality of life, elderly

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดและอัตราการตายไม่สมดุลกันเหมือนในอดีต คือ มีอัตราการเกิดมากกว่าการตายทำให้ภาวะประชากรสูงวัยในประเทศไทยสูงขึ้นถึงประมาณ 8.5 ล้านคนในปัจจุบัน ซึ่งเท่ากับร้อยละ 13.2 ของประชากรทั้งประเทศ มีการเพิ่มจำนวนประชากรสูงอายุอย่างรวดเร็วเนื่องจากประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้นและอายุขัยเฉลี่ยของประชากรเพิ่มสูงขึ้นทั้งนี้ผลจากอัตราการตายลดลง จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจส่วนรวมต่อการออมและการลงทุน ทำให้ผู้สูงอายุต้องเสี่ยงต่อการถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังมากขึ้นเพราะประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งต้องย้ายถิ่นเพื่อประกอบอาชีพซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุตรหลานมีเวลาเอาใจใส่ผู้สูงอายุน้อยลง ผู้สูงอายุจึงต้องรับผิดชอบตนเองมากขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (พระสรารุณี ปณัญฑ์โฒ, 2560 : 58-59) และประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) แล้ว หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่ว่าสังคมผู้สูงอายุคือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 10% หรือมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 7% ประเทศไทยก็เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้วตั้งแต่ปี 2548 เพราะตอนนั้นประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือประมาณ 10.4% และยังคงคาดการณ์ว่าในอีก 20 ปีข้างหน้าสังคมไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% หรือมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปเกินกว่า 14% คาดว่าในปี 2571 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุเกิน 60 ปี หรือ 23.5% กล่าวโดยรวม คือ ประเทศไทยจะก้าวจากสังคมผู้สูงอายุ เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556 : 1)

ทั้งนี้ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมรับมือกับสถานการณ์ประชากรสูงวัย ซึ่งการที่ประชากรมีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้นย่อมหมายถึงภาระของรัฐ ชุมชน และครอบครัวในการดูแลสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการยังชีพ การให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขที่จะต้องมีการเตรียมการให้ดีด้วยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งในสถานการณ์ที่มีผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อายุขัยเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ จากการที่ผู้สูงอายุมีอายุเฉลี่ยที่ยืนยาวออกไปคุณภาพชีวิต ในวัยสูงอายุก็ว่าจะสามารถจะยืดยาวออกไปได้ด้วยเช่นกัน สังคมไทย ผู้สูงอายุมิหน้าที่เลี้ยงดู ให้ คำแนะนำอบรมสั่งสอน และเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตให้กับสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อชุมชน โดยคนในชุมชนส่วนใหญ่มักจะ

ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้สูงอายุ หากมีปัญหาความขัดแย้งใดผู้สูงอายุจะเป็นคนช่วยไกล่เกลี่ยลดความขัดแย้งเพื่อให้เกิดการ ประนีประนอม ความสงบสุข และเป็นปึกแผ่นมั่นคงของชุมชน ผู้สูงอายุยังเปรียบเสมือนครูอาจารย์ ที่เป็นแหล่งภูมิปัญญา สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของตนเองให้แก่บุตรหลานและบุคคลทั่วไปได้เรียนรู้ เช่น การทำอาหารไทย ทำขนมไทย งานประดิษฐ์ และงานฝีมือต่างๆ เพื่อเป็นการสืบสานวิชาความรู้เหล่านั้นมิให้หายสาบสูญไปจากชุมชน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2556 : 89)

อย่างไรก็ตามประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของเรื่องผู้สูงอายุ โดยได้กำหนดให้มีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ปัจจุบันมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2525 – 2544 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 – 2564 จากการประมวลและสังเคราะห์ผลการระดมความคิดและวิพากษ์แผนผู้สูงอายุฯ นำไปสู่แนวคิดพื้นฐานของผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ฉบับปรับปรุง โดยมีปรัชญาว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือเป็นภาระต่อสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐ ให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุด ขณะเดียวกันผู้สูงอายุที่ประสบความทุกข์ยากต้องได้รับการเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน สังคม และรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การสร้างหลักประกันในวัยสูงอายุเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ 1) ประชากรช่วยตนเอง 2) ครอบครัวดูแล 3) ชุมชนช่วยเกื้อกูล 4) สังคม และรัฐสนับสนุน ทั้งนี้โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควรมีการบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม” จะเห็นได้ว่าการดูแลผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนทุกระดับและทุกหน่วยงาน (บรรจง ลาวะลี และคณะ, 2564 : 79) โดยมีการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

คนไทยยึดเอาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยึดเหนี่ยวและเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเรื่อยมาตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะว่าหลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งด้านความประพฤติ ด้านจิตใจและด้านปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551) ทำให้มนุษย์ทุกคนที่นำหลักตามแนวพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด เพศใด หรือวัยไหน เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและส่วนสำคัญที่เป็นส่วนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน เกิดการพัฒนาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการที่ได้รับความเห็นชอบ หรือการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง (สนธยา พลศรี, 2545)

จากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยในหลายๆ ด้านตั้งแต่ระบบเศรษฐกิจของประเทศที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม จากการผลิตเพื่อการบริโภคเป็นการผลิตเพื่อการค้า ซึ่งการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม การค้า การบริการ กับภาคเกษตรกรรมเป็นไปอย่างไม่สมดุลกัน ความ

เจริญไม่สามารถกระจายไปสู่ประชาชนทุกกลุ่ม ได้อย่างเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนเพิ่มมากขึ้น และได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่จะต้องดิ้นรนต่อสู้มากขึ้นเพื่อความอยู่รอดเพื่อให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้ความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชุมชนเริ่มเห็นห่างไปมีแต่การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นเพื่อผลประโยชน์ของตน จนลึมนึกถึงความสัมพันธ์ที่เคยได้ช่วยเหลือเกื้อกูล พี่พวาคาศัย และร่วมมือร่วมใจกันสังคมไทยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงต้องปรับตัวเองโดยการพัฒนาคคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสมรรถนะของคนให้มีพื้นฐานในการคิด การเรียน ทักษะในการจัดการและการดำรงชีวิตสามารถเผชิญกับปัญหาและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องปรับกระบวนการพัฒนาใหม่ไปพร้อมกับการสร้างโอกาสและหลักประกันให้ทุกส่วนในสังคมได้มีการร่วมคิด ร่วมกำหนดแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามประเมินผล โดยต้องให้คนไทยได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา กระบวนการเรียนรู้และทักษะการรับผิดชอบ ต่อตนเอง ในการพัฒนาคนตามความจำเป็นดังกล่าว จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย (กรมอนามัย, 2547 : 2) ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สุขภาพ ทางด้านร่างกายของบุคคล ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น และด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แต่การดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยภาครัฐนั้นยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะยังมีขอบเขตที่จำกัดและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุที่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วได้

อีกทั้งประเด็นดังกล่าวเหมือนเป็นการตอกย้ำว่าผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้และเป็นเพียงภาระของสังคมเท่านั้น ซึ่งส่งผลทำให้ผู้สูงอายุเหล่านั้นขาดความภูมิใจในตนเองและรู้สึกว่าคุณค่าโดยเฉพะอย่างยิ่งกับผู้สูงอายุที่คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าและเป็นเพียงภาระของสังคม ซึ่งแนวทางที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดีขึ้น คือการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้สูงอายุด้วยการสร้างความร่วมมือกันชุมชนที่ควรจะเป็นแกนนำสำคัญในการวางแผน ตัดสินใจ และหาแนวทางเพื่อดำเนินการช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชนลักษณะของชุมชนช่วยชุมชน รวมทั้งน่าจะมีการประสานความร่วมมือกัน ระหว่างชุมชน หรือระหว่างชุมชนกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางดังกล่าวน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนอีกทางหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อที่จะหาคำตอบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการดำเนินงานอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเสนอแนะการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 110 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีสภาพร่างกาย จิตใจปกติ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่มีปัญหาทางจิต การรับฟัง และการพูดที่อยู่ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 86 คน จากบัญชีรายชื่อโดยยึดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 43) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีสภาพร่างกาย จิตใจปกติ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่มีปัญหาทางจิต การรับฟัง และการพูด ที่อยู่ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selective)

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ทาน 2) ด้านการรักษาศีล 3) ด้านการเจริญภาวนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาย่ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอาชีพก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านสภาพอารมณ์ ด้านสภาพความเป็นอยู่ และด้านสภาพร่างกาย ลักษณะของแบบสอบถาม มาตรฐานวัดวิจัยการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) ด้านการให้ทาน 2) ด้านการรักษาศีล และ 3) ด้านการภาวนา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ตามขั้นตอน

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูลแล้วดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

2. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ด้วยค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 ของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 ของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สภาพอารมณ์ ด้านที่ 2 สภาพความเป็นอยู่ ด้านที่ 3 ด้านสภาพร่างกาย ปรากฏดังตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ด้าน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านสภาพอารมณ์	4.01	.057	มาก
2	ด้านสภาพความเป็นอยู่	4.07	0.62	มาก
3	ด้านสภาพร่างกาย	4.03	0.68	มาก
	รวม	4.04	0.05	มาก

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= .05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 สภาพความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= .62) รองลงมา ด้านที่ 2 สภาพร่างกาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= .68) และน้อยสุด ด้านที่ 1 สภาพอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= .057)

2. การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ด้าน	การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการให้ทาน	3.85	0.70	มาก
2	ด้านการรักษาศีล	4.05	0.68	มาก
3	ด้านการเจริญภาวนา	4.03	0.71	มาก
	รวม	3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 ด้านการรักษาศีล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.68) รองลงมา ด้านที่ 3 ด้านการเจริญภาวนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.71) และน้อยสุด ด้านที่ 1 ด้านการให้ทาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.70)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 ของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควร

รักษาศิลเพื่อเป็นการแสดงเจตนางดเว้นการกระทำทางกายและวาจาที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่ตนเองและผู้อื่น รองลงมา คือ ควรให้ทานตามกำลังศรัทธาเมื่อให้ทานไปแล้วจะได้ไม่มาคิดเสียดายภายหลังหรือต้องให้ไปด้วยความไม่เต็มใจ และน้อยสุด คือ ควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เช่น นำไหว้พระ สวดมนต์ เป็นต้นอย่างที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำผลที่ได้จากการวิจัยมาอภิปรายผล พบว่า 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย บุญรอด บุญเกิด และพิชญรัตน์ เหมนำไลย (2562 : 11-12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักศีล 5 ของผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการดำเนินชีวิตตามหลักศีล 5 ของผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. เปรียบเทียบการดำเนินชีวิตตามหลักศีล 5 ของผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี โดยรวม เมื่อจำแนกตามเพศและจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีการดำเนินชีวิตตามหลักศีล 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.การใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สุวิมลรัตน์ รอบรู้เจน (2560 : 57) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ สำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ สำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุ จากการออกแบบร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 40 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โดย 6 กิจกรรมดังนี้ 1) การให้ความรู้ผู้ดูแล 2) การพบปะผู้สูงอายุที่วัด 3) สาธิตการเสริมคุณค่าผู้สูงอายุ 4) กิจกรรมกลุ่มพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การสร้างต้นแบบในการดูแลผู้สูงอายุ การใช้สมุนไพรพื้นบ้าน 6) การสร้างรอยยิ้ม และสันตนาการ ผลการใช้รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุโดยบทบาทผู้ดูแลพบว่า ผู้ดูแลมีความรู้เฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบการดูแลสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 12.22$; $p\text{-value} < .001$) 3.ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรรักษาศิลเพื่อเป็นการแสดงเจตนางดเว้นการกระทำทางกายและวาจาที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่ตนเองและผู้อื่น ควรให้ทานตามกำลังศรัทธาเมื่อให้ทานไปแล้วจะได้ไม่มาคิดเสียดายภายหลังหรือต้องให้ไปด้วยความไม่เต็มใจ ควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เช่น นำไหว้พระ สวดมนต์ เป็นต้นอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติไปถึงจังหวัดอื่น เกี่ยวกับการให้ทานผู้สูงอายุมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการทำบุญบริจาค ควรให้ทานตามกำลังศรัทธาเมื่อให้ทานไปแล้วจะได้ไม่มาคิดเสียตายภายหลังหรือต้องให้ด้วยความไม่เต็มใจ การรักษาศีล เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการทำบุญ รักษาศีล ควรรักษาศีลเพื่อเป็นการแสดงเจตนาตเว้นการกระทำทางกายและวาจาที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่ตนเอง และผู้อื่น การเจริญภาวนา เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการทำบุญเจริญภาวนา ฝึกอบรมจิตใจ ควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เช่น นำให้พระ สวดมนต์ เป็นตัวอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1) ควรมีการศึกษาผลการนำการใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปทดลองใช้เพื่อจะได้นำมาปรับปรุง หรือเสริมแนวทางการพัฒนาดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ หรือศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุต่อไป 3) ควรมีการศึกษาหาแนวทางหรือการจัดทำกลยุทธ์ รูปแบบการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 โดยการสัมภาษณ์ การจัดสนทนากลุ่มกับ ผู้สูงอายุ รวมถึงสมาชิกในครอบครัวของผู้สูงอายุซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยตรง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และจัดทำแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมต่อการนำไปใช้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

(2561). **แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 พ.ศ.**

2561. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). **การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา.

ฐากร หอมกลิ่น. (2562). **คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี.**

วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 14(49), 85-93.

- ธีรบุษ ชละเอม ยุวดี ลีลัคณาวิระ พรนภา หอมสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุ ในชุมชน ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 10(2), 19-32.
- นิริศรา เปรมศรี สุทธิรักษ์ วิเศษสังข์ ประชาชาติ อ่อนคำ วัฒนพงษ์ คงสืบเสาะ ชยานนท์ อวิคุณประเสริฐ. (2559). การศึกษาสมรรถภาพทางกาย และสุขภาพจิตในกลุ่มผู้สูงอายุ ภูมิศึกษาผู้สูงอายุในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*. 6(3), 18-25.
- บรรจง ลาวะลี และคณะ. (2564). การพัฒนากิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างสมรรถนะจิตใจและทางกายของ โรงเรียนผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา*. 6(2), 77-86.
- พระครูวินัยธรอำนาจ พลปลโย และคณะ. (2561). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพจิตของผู้สูงอายุตามหลักธรรม : กรณีศึกษาตำบลบ้านปรือ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 13(2), 81-82.
- พระครูอรุณจริยานุวัตร และคณะ. (2561). วัดเพื่อผู้สูงอายุ : รูปแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อรองรับสังคม ผู้สูงอายุในวัดอย่างยั่งยืน. รายงานการวิจัย. นครปฐม : สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระสรารุติ ปัญญาวุฑโฒ. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามแนว ตามแนวพระพุทธศาสนา ในมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เขตเทศบาลตำบลวังหงส์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 2(2), 58-59.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). *มนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุและมุมมองเชิงจิตวิทยาสังคมและสุขภาพ*. นครปฐม: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สมบัติ กาวิลเครือ (2560). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 7(3), 161-173.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1)*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญรอด บุญเกิด และพิชญรัตน์ เหมนำไลย (2562). แนวทางส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักศีล 5 ของ ผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 15(2), 11-26.
- สุวิมลรัตน์ รอรูเจิน (2560). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ สำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุ อำเภอวาริน ชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 9(3), 57-69.

การพัฒนาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Strategic Factor Development Management that Affects Being a Learning Organization
of the Local Government Organization

สันติ โอชะพนม

ภักดี โพธิ์สิงห์

ยุภาพร ยูภาค

นักศึกษาปริญญาเอก ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Santi Okapanom

Phakdee Phosing

Yupaporn Yupas

D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding E-mail : eliti_pana@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 เมษายน 2566; วันแก้ไขบทความ 23 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 24 พฤษภาคม 2566

Received: April 22, 2023; Revised: May 23, 2023; Accepted: May 24, 2023

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากร และภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ สร้างแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 324 คน โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ระหว่าง .711 - .875 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$) ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผล

ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวม มีตัวทำนาย 8 ตัว คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี มีน้ำหนักทำนาย (β) .246, .327, .120, .147, .113, .102, .118, และ -.120 ค่าร้อยละการทำนายเป็น 74.5 ตามลำดับ และรูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีประเด็นสำคัญ คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยกระดับการเป็นต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : การพัฒนา, การบริหารจัดการ, ยุทธศาสตร์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

Local government organizations need to adjust their strategies to facilitate knowledge transfer within and outside the organization. The key objective is to establish the best practices for efficient work performance. The purpose of this research is to study the factors that influence the strategic management of local government organizations as learning organizations. It aims to investigate the factors that affect the organization's learning capability and to create and validate a model for the organization as a learning organization within the local government authorities in the Northeastern Region of Thailand. The population and sample groups include 324 individuals consisting of administrators and staff working in local government organizations. The study will utilize the Yamane formula and employ stratified random sampling. The tools used will include a questionnaire with a confidence level ranging from .711 to .875. The statistical techniques employed will include mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings indicate that the overall average of strategic management factors influencing the organization as a learning organization for local government organizations is ($\bar{X} = 3.28$). The predictive factors for the organization as a learning organization can be summarized into eight dimensions, namely: participation in management, vision, teamwork, strategy, knowledge management, commitment, personnel development, and technology. The respective regression coefficients (β) for these dimensions are .246, .327, .120, .147, .113, .102, .118, and -

.120. The prediction rate is 74.5% in order of magnitude. The model of the local government organization as a learning organization in the Northeastern Region emphasizes the importance of utilizing information technology as a key tool for management. It also highlights the significance of teamwork to elevate the organization's status as a recognized learning organization. Furthermore, it stresses the necessity of developing essential skills and knowledge for personnel in utilizing technology for knowledge management. Importantly, the active involvement of personnel within the organization is crucial in driving the advancement of the organization as a learning organization model.

Keywords: Innovation, Management, Strategic, Learning Organization

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความเจริญงอกงามด้วยตนเองเป็นการเพิ่มพูน ทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ (พรชัย เจตมานัน, 2560) ทั้งนี้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มีหลักการสำคัญ คือ ความมั่นคง ความมั่งคั่ง ความยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันเป็นเป้าหมายในการสร้างความมั่นคง การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริม สร้างทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ยุทธศาสตร์ เป็นแผนการหรือวิธีการอันชาญฉลาดเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีความยากเป็นพิเศษ ไม่บรรลุได้โดยวิธีการธรรมดาที่คนทั่วไปรู้อยู่แล้วแผนการหรือวิธีการดังกล่าวย่อมต้องประกอบขึ้นจากหลักวิชาหรือข้อย่อย หรือ “ศาสตร์” ต่าง ๆ และสามารถนำไป ผ่านการตรวจสอบโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อยืนยันว่าเป็นแผนการที่ใช้ปฏิบัติการเพื่อบรรลุ จุดหมายได้จริงซึ่งแผนการดังกล่าวประกอบด้วย เป้าประสงค์ (goals) วิธีการ/แนวทาง (means) มีการกำหนดค่าเป้าหมาย (target) และมีตัวชี้วัด (indicators) (กนกพร สมปราษฎ์, 2560) ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการองค์กรมีความสำคัญหรือมีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย) ขององค์กรและช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อมและการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ได้กล่าวคือ 1) ทำให้การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตชัดเจนและสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน 2) ทำให้การดำเนินงานทุกส่วนภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 3) ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 4) ทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเสาะหาเทคนิควิธีในการเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย 5) ทำให้ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ชัดเจนตรงกันสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและลดความเสี่ยงในการดำเนินงานเนื่องจากยุทธศาสตร์ มีความสำคัญและประโยชน์เพราะช่วยให้องค์กรมีกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจในอนาคตได้อย่างชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับพันธกิจ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจน ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสนำไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและเท่าเดิม เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21

การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรส่งผลทำให้เกิดการคาดหวังจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จในหลายด้านแต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตกำลังถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้วิธีสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) โดย Hoy and Miskel (2001) เห็นว่าการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์กรประกอบสำคัญผู้บริหารต้องคำนึงถึงสภาพและบริบทองค์กรเป็นระบบสังคม (Social System) กล่าวคือ การดำเนินกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกจะมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Purpose) และ Lunenburg and Ornstein (2004) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ การดำเนินการและปฏิบัติการอย่างมีเป้าหมาย มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย และพัฒนาแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดการคน การจัดการเงินและทรัพยากรทางกายภาพ มาหลอมรวมกันในวิธีการอย่างดีที่สุด เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การควบคุม (Controlling) เป็นหน้าที่ การประเมินผล การออกกฎระเบียบ การควบคุมบุคลากร การให้ข้อมูลย้อนกลับ การดูแลมาตรฐาน การนำ (Leading) เป็นการนำทาง การติดตามให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำแผนขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจ การกำหนดความคาดหวัง รวมทั้งการรักษาช่วงการติดต่อและการสื่อสารให้คงไว้และการสร้างแรงจูงใจเป็นการหาวิธีการที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ และมีความพยายามในการทำงาน ความอดทนและทิศทางการทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายองค์กร การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญและประโยชน์ อาทิเช่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง กับ

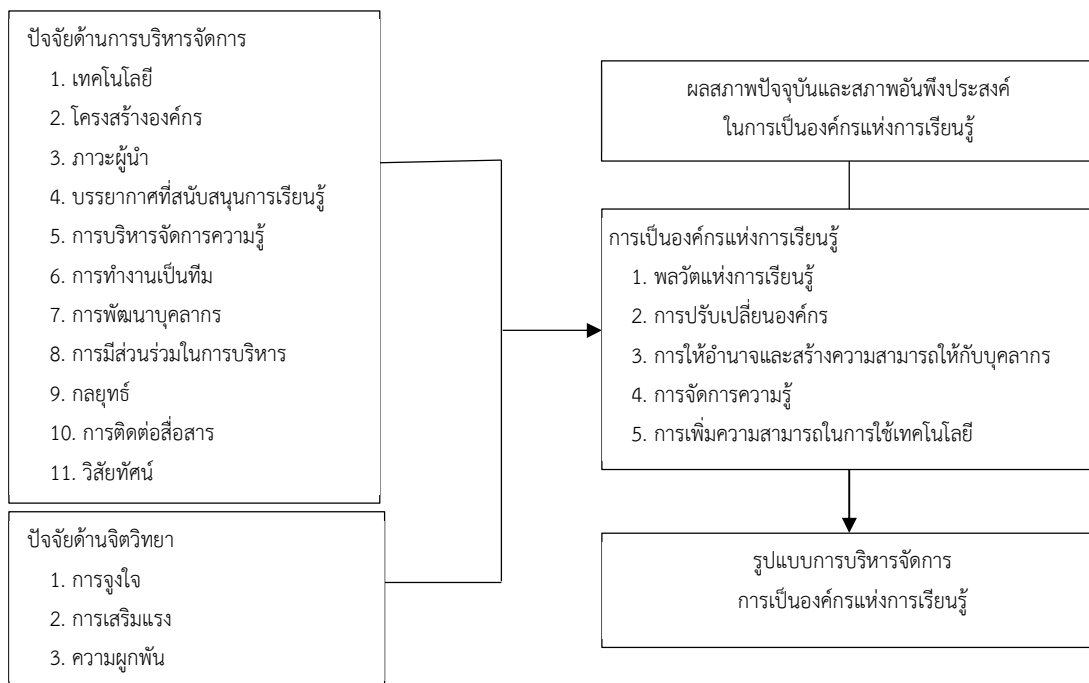
สภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น การจัดสรรสรรพกำลังและทรัพยากรเป็นไปในทิศทางและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนมี เหตุมีผลและมีความสอดคล้องกันในระหว่างส่วนย่อยต่าง ๆ ขององค์กรซึ่ง จินตนา บุญบงการ (2559) การ ปรับตัวขององค์กรเป็นไปโดยมีกรอบทิศทางที่แน่ชัดเปิดโอกาสให้มีการบูรณาการความคิด การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานต่าง ๆ ในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรด้วย เหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและพัฒนารูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันแนวการสร้าง ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์จะช่วยสร้าง ประสิทธิภาพและศักยภาพ เนื่องจากการ ดำเนินงานพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหารขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพแก่สมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมประการสำคัญช่วยให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ วิธีการ หรือแนวทางต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ เรื่องการพัฒนาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย ประกอบด้วย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996) และปัจจัยที่ผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ศศกร ไชยคำหาญ, 2550, วรณะ บุชบา, 2553, แพนศรี ศรีจันทิก, 2554, สะกัณหะ หลีแอ, 2555, ไชยสิทธิ์ ปิยมาตย์, 2556, เปรมศิริ เนื้อเย็น, 2556 และรุสนานี ยาโม, 2556)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Learning) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ 1,689 จำนวน คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจของศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของ (Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 324 คน ใช้แบบสอบถาม และ Google Forms ในการเก็บข้อมูล

1.3 กลุ่มเป้าหมาย (Key Informant) ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 คน และผู้เชี่ยวชาญในการสร้างและประเมินรูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี จากการคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจ และสร้างความสามารถให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความต้องการจำเป็น

2.2 ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.3 รูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านหลักการและวัตถุประสงค์ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ของชุมชน ด้านผลกระทบ ด้านความสำเร็จ ด้านข้อมูลป้อนกลับ และด้านความยั่งยืน และความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบ

3. ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

3.1 ผลและระดับสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และค่าความต้องการจำเป็น

3.2 ผลปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 ผลรูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statically) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. การวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบถอดรหัสแบบสามเส้า (Triangulation Analysis) อาศัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ขั้นตอนนี้ ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลดทอนข้อมูลให้สามารถถอดรหัส (Coding) เพื่อจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงคุณภาพ ให้สามารถจับความถี่ได้ ขั้นที่ 2 การจัดระบบ ข้อมูล (Data Organization) คือ การจำแนกประเภทของตัวแปรจัดรวมกลุ่มตัวแปรเป็นองค์ประกอบหรือมิติ (Elements or Dimensions) ของแนวคิด จากนั้นจึง

รวมกลุ่มองค์ประกอบให้เป็นแนวคิด (Concepts) เรียกวินิจฉัยว่า แบบจำลองการวิเคราะห์ตัวแปรสู่แนวคิด (Indicator-Concept Model) และขั้นที่ 3 การตีความ (Interpretation) คือการระบุทิศทางและแนวโน้มของความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ด้วยการอธิบายและโต้แย้ง รวมทั้งตีความ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามกรอบแนวคิด การวิเคราะห์นำไปสู่บทสรุป (Conclusion) ส่วนด้านเป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องของรูปแบบ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistically) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านเทคโนโลยี	3.54	.63	ปานกลาง	1
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.34	.63	ปานกลาง	3
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.28	.64	ปานกลาง	7
4. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.30	.61	ปานกลาง	5
5. ด้านการบริหารจัดการความรู้	3.22	.63	ปานกลาง	10
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.29	.58	ปานกลาง	6
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.31	.70	ปานกลาง	4
8. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.19	.69	ปานกลาง	13
9. ด้านกลยุทธ์	3.16	.64	ปานกลาง	14
10. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.20	.74	ปานกลาง	11
11. ด้านวิสัยทัศน์	3.36	.66	ปานกลาง	2
12. ด้านการจูงใจ	3.24	.69	ปานกลาง	9
13. ด้านการเสริมแรง	3.20	.69	ปานกลาง	12
14. ด้านความผูกพัน	3.26	.68	ปานกลาง	8
ภาพรวม	3.28	.66	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.28) เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (\bar{X} =3.54) รองลงมาด้านวิสัยทัศน์ (\bar{X} =3.36) ด้านโครงสร้างองค์กร (\bar{X} =3.34) ด้านการพัฒนาบุคลากร

(ค่าเฉลี่ย =3.31) ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ (\bar{X} =3.30) ด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} =3.29) ด้านภาวะผู้นำ (\bar{X} =3.28) ด้านความผูกพัน (\bar{X} =3.26) ด้านการจูงใจ (\bar{X} =3.24) ด้านการบริหารจัดการความรู้ (\bar{X} =3.22) ด้านการติดต่อสื่อสาร (\bar{X} =3.20). ด้านการเสริมแรง (\bar{X} =3.20) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (\bar{X} =3.19) และด้านกลยุทธ์ (\bar{X} =3.16) ตามลำดับ

2. ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในส่วนนี้กำหนดวิเคราะห์ ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดตัวแปรทำนาย ได้แก่ 1) ด้านเทคโนโลยี 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 5) ด้านการบริหารจัดการความรู้ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการพัฒนาบุคลากร 8) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 9) ด้านกลยุทธ์ 10) ด้านการติดต่อสื่อสาร 11) ด้านวิสัยทัศน์ 12) ด้านการจูงใจ 13) ด้านการเสริมแรง และ 14) ด้านความผูกพันและกลุ่มตัวแปร เป็นตัวทำนายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวทำนายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวม

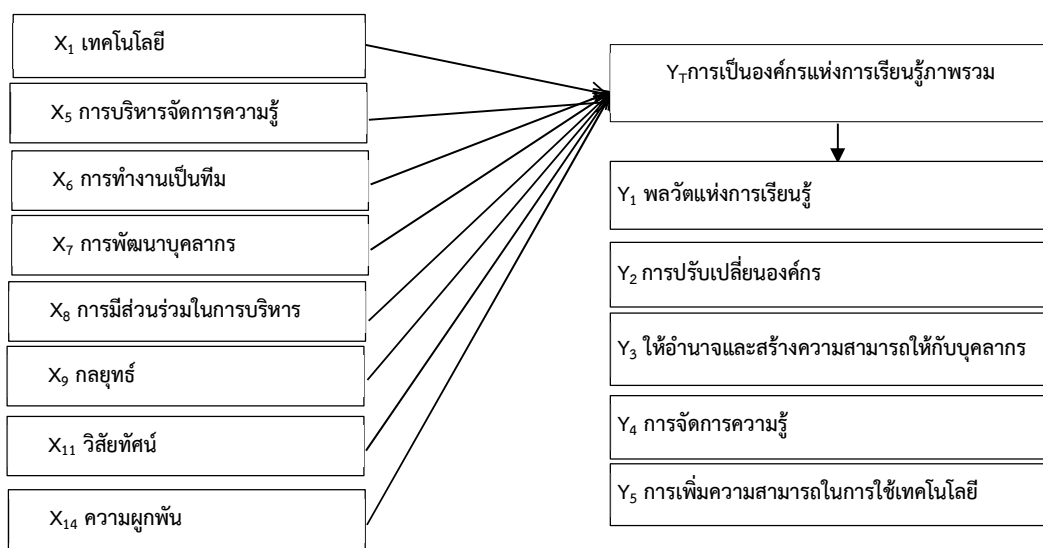
ตัวแปรทำนายที่สำคัญตามลำดับ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	14.108	2.613	-	5.400	.000
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร X_8	1.509	.276	.246	5.461	.000
2. ด้านวิสัยทัศน์ X_{11}	1.265	.209	.327	6.043	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีม X_6	.524	.179	.120	2.920	.004
4. ด้านกลยุทธ์ X_9	.727	.233	.147	3.125	.002
5. ด้านการบริหารจัดการความรู้ X_5	.456	.172	.113	2.651	.008
6. ด้านความผูกพัน X_{14}	.637	.274	.102	2.325	.021
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร X_7	.710	.235	.118	3.023	.003
8. ด้านเทคโนโลยี X_1	-.601	.225	-.120	-2.670	.008

$R^2 = 74.5$

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี เป็นตัวทำนาย

สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม Y_T โดยมีน้ำหนักทำนาย ค่าเบต้า (β) .246, .327, .120, .147, .113, .102 .118 และ -.120 ตามลำดับ ค่าร้อยละการทำนายเป็น 74.5

สรุปรูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.54 – 4.02 หมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในส่วนนี้กำหนดนำเสนอเกี่ยวกับ รูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษายืนยันความคิดเห็น มีดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปรูปแบบต้นแบบของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย กลยุทธ์แนวทางการยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร เป็นสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.28

2. ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวม มีตัวทำนาย 8 ตัว คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี มีน้ำหนักทำนาย (β) .246, .327, .120, .147, .113, .102, .118, และ -.120 ค่าร้อยละการทำนายเป็น 74.5 ตามลำดับ

3. รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีประเด็นสำคัญ คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยกระดับการเป็นต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เช่น การสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาใช้ประโยชน์ โดยใช้สารสนเทศ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Stanage (1996) โดยศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า หนังสือคู่มือเป็นเครื่องมือที่สำคัญเป็นส่วนที่เติมเต็มให้กับส่วนที่ขาดหายไปของเทคโนโลยีและกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ คือ เครื่องมือสำคัญที่จะสร้างหรือพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ คือ 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ เช่น กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านของการยกร่าง การดำเนินการ และการประเมินการจัดการ ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่เกื้อหนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994, pp. 21-24) กล่าวว่า คือ ในการแข่งขันที่รุนแรงนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นปัจจัยที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดผลการดำเนินงานโดยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) เป็นประเด็นขับเคลื่อนที่สำคัญ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เช่น การเชิญบริษัทชั้นนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ทั้งนี้แนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) อธิบายว่า ในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์ขององค์การ วัฒนธรรมองค์กร และ กลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร เช่น ส่งเสริมบุคลากรให้มีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่มีสิ่งจูงใจที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และ เปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีอิสระให้อำนาจการตัดสินใจลดความรู้สึกรังเกียจต้องพึ่งพิงผู้อื่น 4) ด้านการจัดการ ความรู้ เช่น การสร้าง

องค์กรให้ได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนความรู้และบูรณาการการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน

5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

3. ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม มีตัวทำนายนายสำคัญคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารองค์ผ่านช่องทางการสื่อสารหรือการประชุมในองค์กร และหรือ บุคลากรมีการตัดสินใจในองค์กร โดยมีการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพของแต่ละบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Garvin, Edmondson and Gino (2008) พบว่า ปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 ปัจจัย คือ องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกของตนในการทำงาน เป็นต้น 2) พลวัตแห่งการเรียนรู้มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีม เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และหรือการร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญรุ่ง อยุ่ใจเย็น (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี เป็นต้น 3) การปรับเปลี่ยนองค์กร มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านกลยุทธ์ เช่น มีการใช้กลยุทธ์การสร้างจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน และหรือมีการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ และจินตนา บุญงการ (2548, น. 14) ซึ่งอธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นการวางแนวทางการดำเนินงานและควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่า องค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้ เพื่อยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการกำหนดแผนกลยุทธ์เป็นสำคัญ เป็นต้น 4) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านกลยุทธ์ เช่น มีการใช้กลยุทธ์การสร้างจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน และหรือมีการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้นำและปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 5) การจัดการความรู้ มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านวิสัยทัศน์ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบายเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และหรือการมีแนวทางการพัฒนาองค์กรตามมาตรฐานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด 6) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรโดยการฝึกอบรมและหรือมีการศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การติดตามผล การศึกษาต่อเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความเข้าใจเกิดทักษะที่ชำนาญ สามารถอธิบาย ได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นั้นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นต้น

4. รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยกระดับการเป็นต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

5. สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกมีข้อเสนอแนะปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ดังนี้

5.1 สร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและระบุเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อเตรียมพร้อมและสนับสนุนการเรียนรู้ในหลายๆ ด้าน เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, การสร้างพื้นที่การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมหรือการส่งเสริมการเรียนรู้ทางดิจิทัล

5.2 สร้างแผนกลยุทธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยรวมแนวคิดใหม่ โครงการ และกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ องค์กรควรทำการวิเคราะห์ตัวเองและเครื่องมือการวิเคราะห์เพื่อระบุและกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้

5.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ทางดิจิทัล องค์กรควรเน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ การสร้างเว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ข้อมูลสำหรับประชาชน การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสาร เป็นต้น

5.4 ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ชุมชนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ และภาคส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์

5.5 ติดตามและประเมินผล องค์กรควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนและกิจกรรมในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานี้ มีข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ควรยกระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ส่วนด้านกลยุทธ์ เช่น การกำหนดให้กระบวนการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการ และการประเมินผู้บริหาร

2. ควรยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนที่มุ่งส่งเสริม คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้อำนาจตัดสินใจพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

3. ควรกำหนดกลยุทธ์ด้านปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น กำหนดให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหาร องค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารหรือการประชุมในองค์กร และหรือกำหนดให้บุคลากรมีการตัดสินใจในองค์กร โดยมีการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในองค์กร

4. ควรขยายผลรูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์สู่การนำไปประกอบด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชาญ์. (2560). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จินตนา บุญบงการ. (2559). **จริยธรรมในวิชาชีพนักธุรกิจ**. นครปฐม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล
- ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และจินตนา บุญบงการ. (2548). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- เปรมศิริ เนื้อเย็น. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่21 : ไทยแลนด์4.0. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.kroobannok.com/83312>.
- แพนศรีศรีจันทิก. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รุสนานี ยาโม. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณะ บุชบา. (2553). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรรณะ บุชบา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สะกัณหะ หลีแอ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูป การศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Garvin, D.A., Edmondson, A.C. and Gino, F. (2008). Is Yours a Learning Organization? *Harvard Business Review*, pp.109-115.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6 th ed), Boston: McGraw - Hall.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. C. (2004). *Educational Administration Concepts and Practices*. Newyork: Thomson Learning, Inc.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : IRWIN.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization : A Systems Approach to. Quantum Improvement and Global Success*. New York : McGraw-Hill.
- Stanage, Kenneth Jon. (1996). *Using Technology to Create a Learning Organization (Leadership)*. from Pro Quest File : Dissertation Abstract Item 9629070.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทน
ในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

The Development of Learning Activities using Storyline Method that Promotes
Achievement and Retention in Learning on The Subject of History
for Prathomsuksa 5 Students

ชญาพร สุขสงค์

ธัญญาพร กองขันธุ์

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Chadaphorn Suksong

Thanyaporn Kongkhan

Major of Curriculum and Instruction Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 1 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 5 มิถุนายน 2566

Received: May 28, 2023; Revised: June 1, 2023; Accepted: June 5, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 และ 2. ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ดังนี้ 2.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 80 2.2 ศึกษาความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม จำนวน 24 คน วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1 การสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ 2. ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ระยะเวลาทดลองจำนวน 3 สัปดาห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test (One-sample) และ t-test (Dependent)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) อาณาจักรอยุธยา 2) บุคคลสำคัญในสมัยอยุธยา 3) ภูมิปัญญาไทยสมัยอยุธยา 4) อาณาจักรธนบุรี 5) บุคคลสำคัญในสมัยธนบุรีและ 6) ภูมิปัญญาไทยสมัยธนบุรี ซึ่งมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 7 ขั้นตอน คือ 1) เตรียมหัวเรื่อง 2) เตรียมการผูกเรื่อง 3) การตั้งคำถามหลัก 4) ผู้เรียนตอบคำถามหลัก 5) การจัดลักษณะชั้นเรียน 6) การประเมินผล และ 7) การ

กำหนดระยะเวลาสอน เมื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพของกิจกรรมเท่ากับ 85.27/83.61

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คะแนนการทดสอบหลังเรียนและการทดสอบหลังเรียนไปแล้ว 2 สัปดาห์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เรียนมีความคงทนในการเรียนรู้

คำสำคัญ: กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความคงทนในการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were: 1. To create and find the efficiency of learning activities using storyline method that promotes achievement and retention in learning on the subject of history according to the 80/80 criteria. 2. Study the results of using storyline learning activities as follows: 2.1 Compare the learning achievement of Prathomsuksa 5 students with the criteria of 80%. 2.2 Study the retention of learning of students studying with storyline learning activities. The sample consisted of 24 grade 5 students obtained by cluster random sampling. The experimental period was 3 weeks. The research method was divided into 2 steps: Step 1: Creating and finding the efficiency of storyline learning activities; Step 2: Studying the results of using storyline learning activities. The statistics used for data analysis were mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), t-test (one sample) and t-test (Dependent).

The results showed that:

1. Storyline learning activities consisted of 6 activities, namely activities 1. Ayutthaya kingdom 2. Important people in Ayutthaya period 3. Thai wisdom in Ayutthaya period 4. Thonburi kingdom 5. Important people in Thonburi period and 6. Wisdom Thai Thonburi period There are 7 steps in organizing activities: 1. Preparing topic 2. Preparing the subject binding 3. Setting the main question 4. The learners answer the main question 5. Class arrangement 6. Evaluation 7. Determination teaching period When taking it to inspect the quality, it was found that it was at the highest level of suitability. and the activity efficiency was 85.27/83.61

2. The student's academic achievement after school was higher than the 80% criterion with a statistical significance at the .05 level.

3. The test scores after the test and the test after 2 weeks were not significantly different at the .05 level. The learners had retention in learning.

Keyword: Storyline Learning Activities, Learning Achievement, Learning Retention

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ถือเป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทยให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของคนไทยด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลไปพร้อม ๆ กับการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และด้วยหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ในส่วนการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ การดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคมการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เข้าใจถึงการพัฒนา เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย กาลเวลาตามเหตุปัจจัยต่าง ๆ เกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น มีความอดทน อดกลั้น ยอมรับในความแตกต่างและมีคุณธรรม สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติและสังคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งยึดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการเน้นจัดให้เหมาะสมกับวัย และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาและขยายความคิดของตน ทั้งส่วนกว้างและส่วนลึกการจัดการเรียนการสอนที่มีความหมาย บูรณาการ พัฒนาค่านิยม จริยธรรม ทำทนายและเน้นการปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้การเรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ทั้งนี้ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนจะให้ความสำคัญกับวิชาประวัติศาสตร์มากขึ้น โดยมีการแยกวิชาประวัติศาสตร์ออกมาเป็นรายวิชาหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะในประเทศหรือท้องถิ่นของตน ทำให้นักเรียนมีความรัก ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อชาติตน รวมถึงการมีความรับผิดชอบในประเทศของตนอีกด้วย ความรับผิดชอบต่อประเทศของนักเรียนนี้เอง จะทำให้นักเรียนตระหนักได้ว่า หน้าที่ความเป็นพลเมืองดีที่มีต่อประเทศของตนควรเป็นอย่างไร (สิริวรรณ ศรีพหล, 2554) อย่างไรก็ตามสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ พบว่า ครูส่วนใหญ่จะใช้วิธีสอนแบบบรรยายอย่างเดียว ไม่เห็นความสำคัญของการใช้สื่อ และผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับประวัติศาสตร์น้อยมาก เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ นำเบื่อหน่าย และต้องท่องจำทำให้ผู้เรียนไม่

เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ไม่สนใจเรียน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์น้อย ไม่สามารถลำดับเหตุการณ์และเชื่อมโยงสถานการณ์ทางประวัติศาสตร์ได้ ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนวิชาประวัติศาสตร์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพราะวิชาประวัติศาสตร์เป็นวิชาที่สำคัญต่อการสร้างคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับสมาชิกในสังคมและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถรักษาอารยธรรมชาติให้อยู่คู่กับสังคมมนุษย์ต่อไป (สุไรยา หมะจิ และคณะ, 2563)

จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์) ประจำปีการศึกษา 2562, 2563 และ 2564 ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ผลคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 คือ ผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมรายวิชาประวัติศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2562, 2563 และ 2564 เท่ากับ 64.27, 65.12 และ 64.81 ตามลำดับ (กลุ่มงานบริหารวิชาการ, โรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์), 2564) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนที่กำหนด และเมื่อเทียบกับกลุ่มสาระอื่น ๆ ยังพบว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์) จำนวน 3 ท่าน สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคได้ว่าด้านผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานไม่ดีพอ ยังมีความสนใจเรียนน้อย และความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ และด้านผู้สอนครูยังยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ถ่ายทอดความรู้แบบบรรยายและเน้นท่องจำ เนื้อหาที่สอนค่อนข้างเข้าใจยาก ทำให้ผู้เรียนเบื่อ ไม่เข้าใจและไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนจึงเรียนวิชาประวัติศาสตร์ด้วยการท่องจำและไม่กล้าแสดงออก อีกทั้งครูผู้สอนไม่ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ครูใช้วิธีการสอนไม่ถูกต้องโดยอธิบายความรู้มากเกินไป นอกจากนี้ครูยังคงสอนแบบอธิบายและให้นักเรียนจดตามบนกระดาน อีกทั้งขาดสื่อการสอนที่จะนำมาใช้จัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนขาดทักษะในการคิด ขาดทักษะการค้นคว้าแสวงหาความรู้ การใช้วิจารณญาณ การใช้เหตุผล การเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีตไปหาปัจจุบัน (โรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์), 2564) ซึ่งสอดคล้องกับสุไรยา หมะจิ, จุฑารัตน์ ชชรรัตน์ และเก็ตถวา บุญปรากการ (2563) ที่สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ครูผู้สอนวิชาประวัติศาสตร์ส่วนใหญ่มักใช้วิธีสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว ไม่เห็นความสำคัญของการนำสื่อมาใช้ และทั้งนี้ในด้านของตัวผู้เรียนเอง ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเนื้อหาเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ และกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่สรุปว่า ผู้เรียนไม่สามารถลำดับเหตุการณ์และเชื่อมโยงสถานการณ์ทางประวัติศาสตร์ได้ และไม่เห็นความสำคัญของวิชาประวัติศาสตร์ เนื่องจากไม่ใช้วิชาที่สามารถนำไปประกอบอาชีพที่ได้ผลตอบแทนสูง ร่วมกับวิธีการสอนของครูเป็นแบบท่องจำไม่กระตุ้นให้คิด ทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่าย รวมถึงบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนไป จากปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนวิชาประวัติศาสตร์ค่อนข้างต่ำ

การเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ เป็นวิธีการสอนวิธีหนึ่งที่มีถูกนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาประวัติศาสตร์ เพราะมีจุดเด่น คือ เน้นการฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตจริง ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองรวมทั้งกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งดีสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการบูรณาการเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนเอง ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้คุณค่าและสร้างผลงานได้ผลการเรียนรู้ที่มีความคงทน เป็นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและประสบการณ์ผลงานสร้างสรรค์ ผลงานที่มีความหมายได้มาจากการเรียนรู้เกิดจากกระทำของตนเองด้วยประสบการณ์ตรง (อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ, 2544) เมื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับแบบการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์มาใช้สอนในรายวิชาประวัติศาสตร์ ในระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์สามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มตัวอย่างได้ คือ ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นได้จริง (ปณิตดา โภคพิพัฒน์ ,2553 ; ทองพิมพ์ นารถโคษา, 2552 ; อริย์ธัช ฉ่ำมณี, อรัญ ชูยกระเดื่อง และอาทิตย์ อัจหาญ, 2562)

จากปัญหาและความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์มาใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในรายวิชาประวัติศาสตร์ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ผ่านเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้คือร้อยละ 80 ตลอดจนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องราวและเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ได้ เพื่อเป็นทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ในระดับสูงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
 - 2.1 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 80
 - 2.2 เพื่อศึกษาความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนในเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 6 โรงเรียน ที่มีบริบทของปัญหาคล้ายคลึงกัน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 88 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสภ.นครราชสีมา) อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม จำนวน 24 คน

2. ด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบแบบสตอรี่ไลน์ฯ

ตัวแปรตาม คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ความคงทนในการเรียนรู้

3. ด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่นำมาใช้ในการสอนครั้งนี้ เป็นเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รายวิชาประวัติศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสภ.นครราชสีมา) เรื่อง ประวัติศาสตร์ชาติไทย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 6 เรื่อง ดังนี้ 1) การสถาปนาและพัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา 2) ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในสมัยอยุธยา 3) ภูมิปัญญาไทยสมัยอยุธยา 4) การสถาปนาและพัฒนาการของอาณาจักรธนบุรี 5) ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในสมัยธนบุรี และ 6) ภูมิปัญญาไทยสมัยธนบุรี

4. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยใช้เวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการสอน 12 ชั่วโมง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ โดยในแต่ละขั้นตอนมีวิธีการดำเนินงานและสร้างเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1.1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านวิจัยและวัดประเมินผล

1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านบึงตะโกน (ธนาครกรุงเทพ 1) อำเภอเมืองจังหวัดพิจิตร จำนวน 15 คน ภาคเรียนที่ 2/2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ และคู่มือโดยมีการดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ

1.1) ศึกษาสภาพและปัญหาผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์) และศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตลอดจนวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์) เรื่อง ประวัติศาสตร์ชาติไทยเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด กิจกรรมการเรียนรู้ และนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา

1.2) ศึกษาหลักการและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ จำนวน 6 เรื่อง เรื่องละ 2 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง ที่ครอบคลุมตัวชี้วัด ส 4.3 ป.5/1-4 โดยกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมซึ่งได้ประยุกต์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแนวคิดของวลัย พานิช (2543) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 เตรียมหัวเรื่องหรือหัวข้อที่จะใช้สอน ขั้นที่ 2 เตรียมการผูกเรื่อง ขั้นที่ 3 การตั้งคำถามหลักหรือคำถามสำคัญ ขั้นที่ 4 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามหลัก ขั้นที่ 5 การจัดลักษณะชั้นเรียน ขั้นที่ 6 การประเมินผล ขั้นที่ 7 การกำหนดระยะเวลาสอน

1.3) การสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ

1.3.1) ศึกษาแนวทางการเขียนคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ และกำหนดองค์ประกอบของคู่มือ ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ แนวทางการใช้ บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน โครงสร้างการจัดกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผล

1.3.2) สร้างคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ ตามองค์ประกอบที่กำหนด โดยดำเนินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 6 แผน รวม 12 ชั่วโมง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนที่ 1 การสถาปนาและพัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนที่ 2 ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในสมัยอยุธยา จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนที่ 3 ภูมิปัญญาไทยสมัยอยุธยา จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนที่ 4 การสถาปนาและพัฒนาการของอาณาจักรธนบุรี จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนที่ 5 ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในสมัยธนบุรี จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนที่ 6 ภูมิปัญญาไทยสมัยธนบุรี จำนวน 2 ชั่วโมง

2) หาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์

2.1) ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมิน ความเหมาะสมของกิจกรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบประเมินประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การประเมินกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ตอนที่ 2 การประเมินคู่มือ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2) นำแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.89$) และได้ปรับปรุงกิจกรรมตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้หาค่า

2.3) นำกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านบึงตะโกน (ธนาคารกรุงเทพ 1) จำนวน 15 คน ภาคเรียนที่ 2/2565 จำนวน 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มรายบุคคล จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และสังเกตปัญหาที่พบระหว่างทำกิจกรรม จากนั้นนำผลการสังเกตไปปรับปรุงกิจกรรมแล้วนำมาทดลองใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็ก จำนวน 12 คน พบว่ามีค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 85.27/83.61

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ (E_1/E_2)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์

1. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) จำนวน 24 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยมีการดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ และศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวง สงเคราะห์)

2.2 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระวิชาประวัติศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องอาณาจักรอยุธยา และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่องอาณาจักรธนบุรี เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อสอบ โดยจำแนกพฤติกรรมการเรียนตามแนวคิดของ บลูม (Bloom's Taxonomy) ที่ครอบคลุมตัวชี้วัด ส.4.3 ป.5/1-4 เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ใช้จริง 30 ข้อ

2.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์จากนั้นนำไปตรวจสอบหาค่าความสอดคล้อง (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามี 39 ข้อ ที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำทั้ง 39 ข้อไปทดลองใช้กับ นักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (KR-20) พบว่า ข้อสอบทั้ง 39 ข้อมีค่า (p) ระหว่าง 0.42 – 0.75 (r) ระหว่าง 0.22-0.67 และค่าความเชื่อมั่น KR-20 เท่ากับ 0.84 ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อสอบที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ข้อสอบจำนวน 30 ข้อ เพื่อนำไปใช้เป็นแบบทดสอบ และแบบวัดความคงทนในการเรียนรู้

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test (one sample) และ t-test (Dependent)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ชี้แจงและทำข้อตกลงทำผู้เรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์

4.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ตามแผนจัดการการเรียนรู้ทั้ง 6 กิจกรรม

4.3 เมื่อจัดกิจกรรมจนครบทั้ง 6 กิจกรรม ให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.4 เมื่อผ่านไป 14 วัน ให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดิมเพื่อวัดความคงทนในการเรียนรู้อีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม ความเป็นมาของกิจกรรม หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การสถาปนาและพัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา กิจกรรมที่ 2 ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในสมัยอยุธยา กิจกรรมที่ 3 ภูมิปัญญาไทยสมัยอยุธยา กิจกรรมที่ 4 การสถาปนาและพัฒนาการของอาณาจักรธนบุรี กิจกรรมที่ 5 ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในสมัยธนบุรี กิจกรรมที่ 6 ภูมิปัญญาไทยสมัยธนบุรี โดยทุกกิจกรรมประกอบด้วย 7 ขั้นตอนการสอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 เตรียมหัวเรื่องหรือหัวข้อที่จะใช้สอน ขั้นที่ 2 เตรียมการผูกเรื่อง ขั้นที่ 3 การตั้งคำถามหลักหรือคำถามสำคัญ ขั้นที่ 4 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามหลัก ขั้นที่ 5 การจัดลักษณะชั้นเรียน ขั้นที่ 6 การประเมินผล ขั้นที่ 7 การกำหนด

ระยะเวลาสอน เมื่อนำกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือไปตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.89$) และเมื่อนำไปหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ได้ผลการประเมินดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ ตามเกณฑ์ 80/80 (n=12)

คะแนนระหว่างเรียน						คะแนนการ
กิจกรรมที่ 1	กิจกรรมที่ 2	กิจกรรมที่ 3	กิจกรรมที่ 4	กิจกรรมที่ 5	กิจกรรมที่ 6	ทดสอบหลังเรียน(E_2)
(70)	(50)	(50)	(60)	(50)	(50)	(30)
61.62	42.41	41.38	50.96	42.48	42.54	25.08
$E_1 = 85.27$						$E_2 = 83.61$

จากตารางที่ 1 พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 85.27/83.61

2. ผลใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ฯ ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

การทดสอบ	จำนวน(n)	คะแนนเกณฑ์	\bar{x}	S.D.	df	t	p
หลังเรียน	24	24	25.08	1.97	23	2.685*	0.013

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ($\bar{x} = 25.08$) สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังผ่านการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว 2 สัปดาห์

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ หลังการทดสอบหลังเรียน 2 สัปดาห์ (กลุ่มตัวอย่าง)

การทดสอบ	จำนวน (n)	\bar{x}	S.D.	df	t	p
หลังเรียน	24	25.08	1.97	23	3.301*	0.06
หลังเรียน 2 สัปดาห์	24	24.08	1.45			

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้ โดยมีคะแนนทดสอบหลังเรียนเท่ากับ 25.08 และคะแนนทดสอบหลังการทดสอบหลังเรียน 2 สัปดาห์เท่ากับ 24.08 ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรมความเป็นมาของกิจกรรมหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล มีจำนวน 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1) อาณาจักรอยุธยา 2) บุคคลสำคัญในสมัยอยุธยา 3) ภูมิปัญญาไทยสมัยอยุธยา 4) อาณาจักรธนบุรี 5) บุคคลสำคัญในสมัยธนบุรี และ 6) ภูมิปัญญาไทยสมัยธนบุรี ซึ่งมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 7 ขั้นตอน คือ 1) เตรียมหัวเรื่อง 2) เตรียมการผูกเรื่อง 3) การตั้งคำถามหลัก 4) ผู้เรียนตอบคำถามหลัก 5) การจัดลักษณะขั้นเรียน 6) การประเมินผล และ 7) การกำหนดระยะเวลาสอน โดยกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.89$) และมีประสิทธิภาพ 85.27/83.61 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยได้ประยุกต์ใช้หลักการจัดกิจกรรมการสอนแบบสตอรี่ไลน์ ตามแนวคิดของวัลย์ พานิช (2543) ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อะไรและขั้นตอนการสร้างอย่างเป็นระบบระเบียบ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สอบถามสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้เรียนจากกลุ่มบุคคลซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียน ทำให้ได้แนวคิดและมุมมองของการพัฒนาการเรียนรู้อะไรจากที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความสนใจของผู้เรียนอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสงเคราะห์) ตลอดจนศึกษาหลักการและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหลักการจัดกิจกรรมการสอนแบบสตอรี่ไลน์ของวัลย์ พานิช (2543) และออกแบบโครงสร้างของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ วิชาประวัติศาสตร์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างการจัดการเรียนรู้และคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ และได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ยังได้นำกิจกรรมและคู่มือตรวจสอบหาค่าความเหมาะสมกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่ง

ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านหลักสูตรและการสอน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดประเมินผล เพื่อตรวจสอบหาค่าคุณภาพของกิจกรรมและรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมและคู่มือการจัดกิจกรรม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำกิจกรรมไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรายบุคคล กลุ่มเล็ก เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมและนำข้อสังเกตมาปรับปรุง โดยได้ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมในช่วงชั้นกิจกรรมกลุ่มซึ่งต้องเพิ่มระยะเวลาในขั้นนี้ เพราะผู้เรียนมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยเฉพาะการเลือกสมาชิกในกลุ่มต้องให้ผู้เรียนเลือกกันเอง ได้ทำกิจกรรมกับสมาชิกที่ตนเองพอใจ และอยากจะอยู่กลุ่มด้วย ทำให้เมื่อปรับปรุงกิจกรรมตามผลการสังเกตและได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเล็ก จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของกิจกรรมซึ่งได้ผลการหาค่าประสิทธิภาพเท่า 85.27/83.61 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ของวลัย พานิช (2543) ที่เสนอไว้ว่าหลักการสอนของวิธีการสอนแบบสตอรี่ไลน์จะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการปฏิบัติและการเสริมแรง เน้นการเรียนการสอนที่เป็นบูรณาการ เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพในการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และเน้นเรื่องการตั้งคำถามของผู้สอน และสอดคล้องกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) กล่าวว่าการผลิตสื่อหรือชุดการสอน ก่อนจะไปใช้จริงจะต้องนำสื่อหรือชุดการสอนที่ผลิตขึ้นไปทดสอบประสิทธิภาพเพื่อดูว่าทำให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ มีประสิทธิภาพช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพพอกน้อยเพียงใด ซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริย์ธัช ฉ่ำฉวี, อรัญ ชูยกระเดื่อง และอาทิตย์ อัจฉาญ (2562) ซึ่งได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์โดยประยุกต์ใช้สื่อออนไลน์ วิชาประวัติศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์โดยประยุกต์ใช้สื่อออนไลน์ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.93$)

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์เป็นวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเน้นการเรียนรู้จากสิ่งใกล้ตัวเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองทำให้การเรียนการสอนเป็นธรรมชาติสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน โดยวิธีการสอนแบบสตอรี่ไลน์แต่ละขั้นตอนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนี้ 1) เตรียมหัวเรื่องหรือหัวข้อที่จะใช้สอน โดยผู้วิจัยกำหนดหัวเรื่องเป็นเรื่อง ประวัติศาสตร์ชาติไทย เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความเป็นมาจากอดีตสู่ปัจจุบันว่าสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของนักเรียน 2) เตรียมการผูกเรื่อง หรือเขียนเส้นทางดำเนินเรื่อง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินเรื่องจากอดีตที่เป็นเรื่องราวสำคัญให้นักเรียนช่วยกันศึกษาหาคำตอบและเข้าใจความเป็นมาของบ้านเมือง 3) การตั้งคำถามหลักหรือคำถามสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักที่ทำให้ให้นักเรียนเข้าใจเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่ อาทิ นักเรียนคิดว่าบุคคลสำคัญในสมัยอยุธยามีความสำคัญกับบ้านเมืองอย่างไร 4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามหลัก ส่วนนี้เป็นตัวกระตุ้นทำให้นักเรียนอยากรู้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดไว้หลากหลายสอดคล้องกับความอยากรู้อยากเรียนของผู้เรียน อาทิ ทำงานเป็นกลุ่ม ระดมความคิด ตอบคำถาม ฟังเพลง ดูวิดีโอ

ทัศน์จากInternet นำเสนอหน้าชั้นเรียน เป็นต้น 5) การจัดลักษณะชั้นเรียน ผู้วิจัยได้จัดชั้นเรียนให้เหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น 6) การประเมินผลจากคำถามหลักและ จากกิจกรรม ซึ่งเป็นการประเมินที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริง อาทิ ประเมินจากการตอบคำถาม การทำงานกลุ่ม การสร้างสรรค์ชิ้นงาน การนำเสนอหน้าชั้นเรียน เป็นต้น 7) การกำหนดระยะเวลาสอน ซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดตามตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด จากขั้นตอนของวิธีสอนแบบสตอรี่ไลน์ดังกล่าว จึงเป็น วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและที่สำคัญคือ กระตุ้นให้นักเรียนพัฒนา ความคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายเพื่อให้นักเรียนจะสามารถ พัฒนาความจำได้ถาวร (Retention) และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับ หลักการวิธีสอนแบบสตอรี่ไลน์ของ สตีฟ เบล เรียบเรียงโดยวลัย พาณิช (2543) ที่ว่าหลักการสำคัญในการ สอนแบบสตอรี่ไลน์ มีดังนี้ 1) นักเรียนต้องเป็นศูนย์กลางของการเรียน 2) ใช้วิธีการที่เน้นกิจกรรมที่ต้องลงมือ ปฏิบัติ 3) ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น 4) เป็นวิธีการสร้างความมั่นใจให้ครูและนักเรียน 5) เป็นการเชื่อม ทักกะพื้นฐานการกับโลกที่เป็นจริง 6) เปิดโอกาสให้นักเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน และ 7) สร้างรูปแบบที่มีความ คงทนในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอริย์ธัช ฉ่ำมณี, อริญ ชูย กระจี และอาทิตย์ อาจหาญ (2562) ซึ่งได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์โดยประยุกต์ใช้สื่อ ออนไลน์ วิชาประวัติศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ ไลน์โดยประยุกต์ใช้สื่อออนไลน์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความคงทนในการเรียนรู้โดยคะแนนการทดสอบหลังเรียนและ การทดสอบหลังเรียนไปแล้ว 2 สัปดาห์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความคงทนในการเรียนรู้คือการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองตามที่ ทิศนา ขัมมณี (2552) ได้นำเสนอไว้ว่า ควรเน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และ ความสำคัญของความรู้เดิม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถสร้าง ความรู้ด้วยตนเองได้ และต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้ เนื่องด้วย การสอนแบบสตอรี่ไลน์เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนเป็นอย่างมาก เพราะการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่มีความร่วมมือทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้น สนใจเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนยังต้องเข้าร่วม กิจกรรมทุกกิจกรรมที่ทุกคนมีหน้าที่ จึงทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย สนุกสนานเพลิดเพลิน ส่วนด้าน บรรยากาศการเรียนรู้นั้น เป็นบรรยากาศการเรียนที่สนุกสนาน เป็นกันเอง ผู้เรียนสามารถเคลื่อนไหวในชั้น เรียนได้อย่างอิสระ ผู้สอนจะเป็นกัลยาณมิตรของผู้เรียน มีความรัก พร้อมจะช่วยเหลือทำให้การทำงานและ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเกิดสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น (อรัญ มุลคำ, 2542) รวมทั้งผู้เรียนได้ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีการตอบคำถาม ระดมสมองฝึกทำใบงาน ทำกิจกรรม

กลุ่ม ทบทวนความเข้าใจร่วมกัน สรุปเนื้อหาที่เรียนทุกครั้ง จึงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความเข้าใจ เมื่อเกิดความรู้ความเข้าใจจะจดจำได้นาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของวารินทร์ รัตมีพรหม (2542) ที่กล่าวว่า ถ้า นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่มีความหมายเป็นประโยชน์ด้วยความเข้าใจ และได้ฝึกฝนตนเองมาก ๆ กระทำซ้ำ ๆ จะเกิดทักษะและความคงทนในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Lipka (1997) ได้กล่าวว่า วิธีสอนแบบสตอรีไลน์เป็นการสอนที่มีการดำเนินเรื่องให้มีความต่อเนื่องโดยมีคำถามหลักเป็นตัวเชื่อม เน้นการใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือศึกษา ปฏิบัติและคิดอย่างอิสระทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ พบว่าเป็นการเรียนการสอนที่ต้องใช้ความต่อเนื่องของระยะเวลา โดยผู้วิจัยกำหนดไว้ 2 ชั่วโมงต่อการจัดการเรียนการสอน 1 เรื่อง ดังนั้นหากครูต้องการนำไปใช้ควรกำหนดระยะเวลาการสอนในแต่ละชั้นให้ชัดเจน หรือกำหนดช่วงการเรียนการสอนเป็นคาบก่อนเล็กเรียนเพื่อให้สามารถยืดหยุ่นเวลาได้

1.2 กิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ เป็นกิจกรรมที่ใช้การดำเนินเรื่องเป็นตอนๆ ครูจึงควรกระตุ้นความรู้เดิมเพื่อให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรีไลน์ ช่วยให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาประวัติศาสตร์ เรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย ด้านความรู้ความจำ ความเข้าใจมากที่สุด และการวิเคราะห์ รองลงมาตามลำดับ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรมีการวิจัยเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาประวัติศาสตร์ให้ครบทั้ง 6 ด้าน

2.2 ควรศึกษาผลการสอน โดยใช้การสอนแบบสตอรีไลน์หรือการแสดงบทบาทสมมติ หรือเกม สถานการณ์จำลอง ที่ส่งผลต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น การแสดงออก การสร้างความคิดรวบยอด การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **คู่มือการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ประจำปี 2554-2556**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. **วารสารศิลปการ**. 5(1), 1 - 16.
- ทองพิมพ์ นารถโคษา. (2552). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยวิธีสตอรีไลน์หน่วยชีวิตกับเศรษฐกิจพอเพียง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโพชนงามโคกวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ทีตินา แคมมณี. (2552). **ศาสตร์การสอน**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- ปนัดดา โภคพิพัฒน์. (2553). **การจัดการเรียนรู้แบบเดินเรื่องที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสกลนคร). (2564). **หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสกลนคร)**. โรงเรียนอนุบาลเมือง (ท่าหลวงสกลนคร): จังหวัดสกลนคร.
- วารินทร์ รัศมีพรหม. (2542). **การออกแบบและพัฒนาระบบการสอน**. กรุงเทพฯ: วิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัย พานิช. (2543). **การสอนด้วยวิธี Storyline. ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนด้วยวิธี Storyline**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวรรณ ศรีพล. (2554). **การจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา.เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 472552 สัมมนาหลักสูตรและการสอนสังคมศึกษา.ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- สุไรยา หมายจิ, จุฑารัตน์ ศชรรัตน์ และเก็ดถวา บุญปรการ. (2563). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้รายวิชาประวัติศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอดุสิต จังหวัด นครศรีธรรมราช**. ศษ.ม. หลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อรัญ มุลคำและคณะ. (2542). **Child Center : Storyline Method การบูรณาการหลักสูตรการเรียนรู้การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- อรัญ มุลคำ และสุวิทย์ มุลคำ. (2544). **CHILD CENTER : STORY METHOD**. ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

อริย์รัช ฉ้ามณี, อรัญ ชุยกะเดื่อง และอาทิตย์ อัจหาญ. (2562). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์โดยประยุกต์ใช้สื่อออนไลน์ วิชาประวัติศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 13(3), 301 – 313.

Lipka, A. K. (1997). The Storyline as an Innovation. *School Vaa Beel*, 2, 10-13.

การสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

A Construction of Summary Writing Efficiency Test of Thai subject for Senior high
School Student under The Nong Khai Secondary Education Service Area Office

พชร ศิริรัตนศรีสกุล

มณีญา สุราช

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Pachara Siruttanaseesakun

Maneeya Surat

Master of Education Udon Thani Rajabhat University

Email: pchara1979@gmail.com

วันที่รับบทความ: 7 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 10 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 10 พฤษภาคม 2566

Received: May 7, 2023; Revised: May 10, 2023; Accepted: May 10, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย 2) เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย 3) เพื่อสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 547 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ ที่มุ่งวัดความสามารถการเขียนสรุปความที่มีองค์ประกอบการสรุปความ ได้แก่ ใจความสำคัญและประเด็นสำคัญ ข้อความสนับสนุน และคำอธิบายเพิ่มเติม เป็นข้อสอบสถานการณ์ ปรนัย 5 ตัวเลือก 30 ข้อ และ อัตนัย 2 ข้อ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) วิเคราะห์ค่าความยากง่าย วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเป็นรายข้อโดยใช้สูตร Item Total Correlation วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน(KR-20) และการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย เป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ เหมาะสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แบบวัดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้วัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดพบว่า 1) แบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.80 -1.00 2) ค่าความยากง่าย มีค่าตั้งแต่ 0.33 – 0.80 3) ค่าอำนาจจำแนก มีค่าตั้งแต่ 0.40 – 0.76 4) แบบวัดมีความ

เที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 332.96 , p = 0.139, df = 306, RMR = 0.031, RMSEA = 0.016, GFI = 0.94 และค่า AGFI = 0.91) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความเท่ากับ 0.80

คำสำคัญ : การสร้างแบบวัด, ความสามารถการเขียนสรุปความ, วิชาภาษาไทย

Abstract

The objectives of this research were 1) to create a writing competency assessment form for summarizing Thai subjects. For high school students Under the Office of Nong Khai Secondary Education Service Area 2) to study the quality of the Thai language summaries writing ability test 3) to create a manual for the use of the Thai language summaries writing ability test, semester 2, academic year 2022, amount 547 people. The tools used in this research were The Thai Language Conclusion Writing Competence Test consists of 32 questions aimed at measuring the ability to write summaries that include summarizing elements, namely main themes and key points. support message and further explanation It is a situational test, multiple choice, 5 multiple choices, 30 items and 2 subjective items. Statistics for data analysis in this research is to analyze the Index of Concordance (IOC) analysis of difficulty. Analyze the discriminant power value of the item-by-item measurements by using the Item Total Correlation formula to analyze the sentiment by using the method of Kuder-Richardson (KR-20) and Structural Validity Analysis by confirmatory factor analysis (CFA).

The results showed that Thai language proficiency test form This is a situational exam suitable for senior high school students. The quality test can be used to measure the ability to write Thai language summaries. for senior high school students effectively .The result of the measurement quality check found that 1) Content validity (IOC) ranged from 0.80 – 1.00 2) Difficulty value ranged from 0.33 – 0.80 3) Classification power ranged from 0.40 – 0.764) Measurement design Structurally accurate which is consistent with empirical data with chi-square (χ^2) = 332.96 (p = 0.139), df = 306, RMR = 0.031, RMSEA = 0.016, GFI = 0.94 and AGFI = 0.91, and the reliability of the whole paper = 0.86. There was a content validity index of the manual for the ability to measure the ability to write summaries equal to 0.80.

Keyword: A construction of test, Summary Writing Efficiency, Thai subject

บทนำ

ภาษาไทยเป็นภาษาประจำชาติที่แสดงถึงความภาคภูมิใจของชนชาติไทย เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารของคนในสังคมเพื่อให้คนในสังคมรับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการซึ่งกันและกันในความสามารถทางภาษาทั้ง 4 ด้านคือ การอ่าน การเขียน การฟัง และการพูดนั้น ความสามารถด้านการเขียนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และการศึกษาสมเด็จพระรัตนราชสุทธานภมรมราชกุมารี (2525:12-13 อ้างถึงใน ขนิษฐา แสงภักดี, 2540:3) ทรงสรุปปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาไทย จากที่ประชุมครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาตอนปลายว่า ความสามารถการเขียนที่นักเรียนมีปัญหาคือ เขียนหนังสือไม่ได้ใจความสำคัญ และนักเรียนส่วนใหญ่อ่อนในความสามารถการเขียนสรุปประเด็นจากข้อความที่อ่าน หรือฟัง กัญญา ทิพย์ลาย (2545:2) ให้แนวคิดที่สอดคล้องกับ ฐะปะนีย์ นาครทรรพ (2545:87) ว่าการเขียนสรุปความเป็นความสามารถการเขียนประเภทหนึ่งที่เป็นต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องในแวดวงวิชาการในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการติดต่อสื่อสารกันได้รวดเร็วและทั่วถึง นักเรียน นักศึกษานักวิชาการจะเรียนรู้ในห้องเรียน อ่านหนังสือหรืออ่านตำราต่าง ๆ มากมายแต่ไม่สามารถจดบันทึกหรือจดจำเรื่องราวเหล่านั้นได้หมด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้อง ใช้เทคนิคการเขียนสรุปความเพื่อจะช่วยให้การเรียนรู้ได้สังเกตเห็นว่าในการวัดความสามารถการเขียนสรุปความเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาและจะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน กล่าวคือ ผลของการวัดจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการวัดความสามารถของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ในการเรียนในระดับที่สูงขึ้น และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้เอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ เพื่อให้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความเป็นตัวแทนที่ดีในการวัดความสามารถการเขียนสรุปความของผู้เรียน และผลการวัดที่ได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนั้น หากครูผู้สนใจการศึกษาความสามารถการเขียนสรุปความของนักเรียนชั้นใด ๆ ก็ตาม ย่อมสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและได้ผลที่น่าเชื่อถือโดยมีเกณฑ์การวัดความสามารถที่มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือและใช้ผลของการวัดไปพัฒนาความสามารถการเขียนสรุปความในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

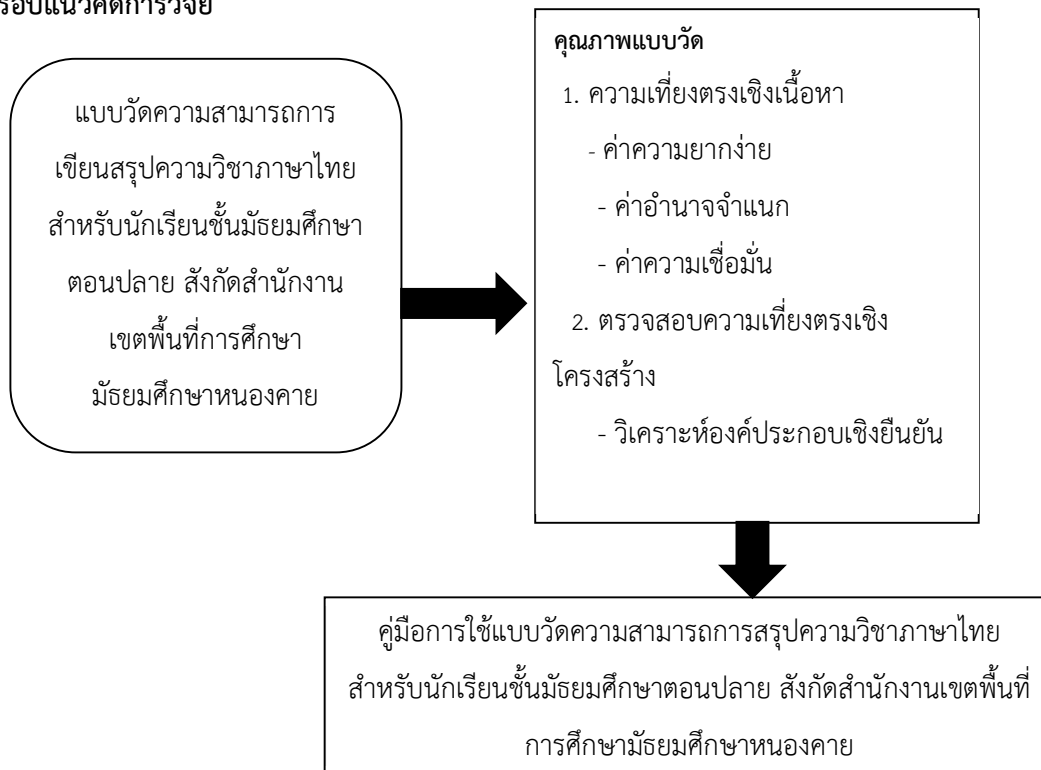
2. เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

3. เพื่อสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,367 คน
2. เนื้อหาในการวิจัย คือ เนื้อหาวิชาภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สาระที่ 2 สาระการเขียน เรื่องการเขียนสรุปความ
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 547 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ โดยสร้างแบบวัดแบบข้อสอบสถานการณ์ ใช้สำหรับวัดและประเมินในด้านความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์ต่อการเขียนสรุปความของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง 2 องค์กรประกอบ

2. นำองค์ประกอบและนิยามของความสามารถการเขียนสรุปความที่ได้จากการศึกษาแล้วสังเคราะห์แนวคิดมาสร้างเป็นตารางกำหนดคุณลักษณะของการวัด (Item Specification Table) เพื่อใช้ในการสร้างแบบวัดเชิงสถานการณ์

3. ดำเนินการสร้างแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย โดยออกข้อสอบเชิงสถานการณ์ ตามนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของความสามารถการเขียนสรุปความ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง 2 องค์กรประกอบ

ระยะที่ 2 การหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และพิจารณาประเมินรายข้อ พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขแบบประเมินทางด้านภาษา ข้อความ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00

3. นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เพื่อนำผลการทดสอบมาหาค่าความยาก (Difficulty: p) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r)

4. นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เพื่อนำผลการทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) สำหรับแบบปรนัย และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอัตนัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบราค (Cronbach's Alpha Method)

ระยะที่ 3 การสร้างคู่มือของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและหาคุณภาพของคู่มือ

2. สร้างคู่มือโดยการนำข้อมูลที่ได้จากทุกระยะมาเป็นแนวทางในการสร้างหัวข้อคู่มือซึ่งประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา คำแนะนำในการใช้คู่มือ แนวทางการประเมินผล
3. นำเสนอคู่มือให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
4. จัดทำคู่มือฉบับจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ แบบวัดจำนวน 1 ฉบับ 32 ข้อ ประกอบด้วย แบบปรนัย 5 ตัวเลือก 30 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน และแบบอัตนัย 2 ข้อ ซึ่งตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และคัดเลือกข้อสอบที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00
2. หาค่าความยากง่าย ที่เป็นแบบปรนัยเป็นรายข้อ และคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากระหว่าง 0.20 – 0.80
3. หาค่าอำนาจจำแนก และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดแบบปรนัยใช้วิธีของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) และค่าความเชื่อมั่นแบบวัดแบบอัตนัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Method)
5. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อนัดหมายเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง
3. นำกระดาษคำตอบที่ผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อยมาจัดเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

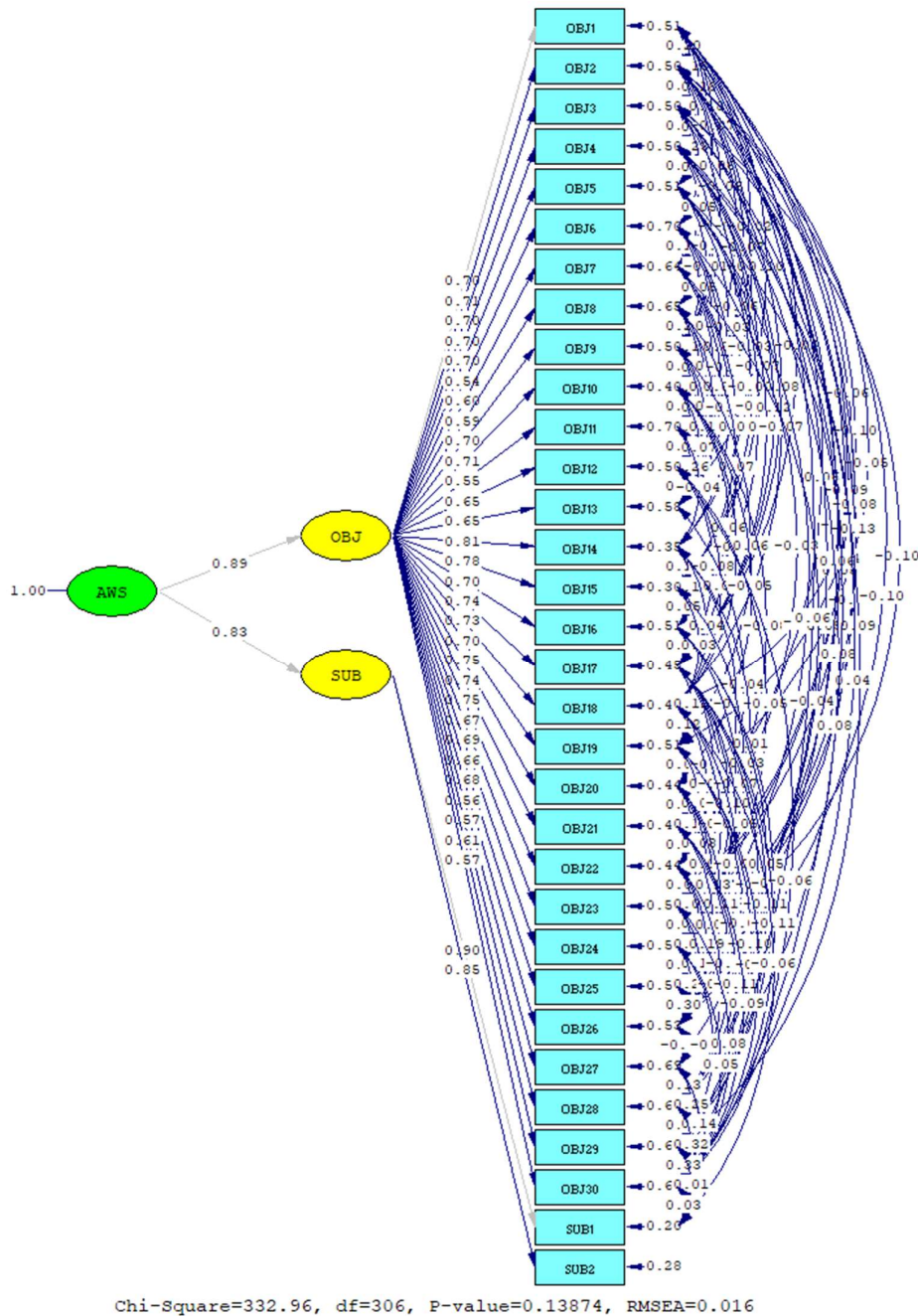
1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) เพื่อใช้คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
2. ค่าความยาก ที่เป็นข้อสอบปรนัยเป็นรายข้อ
3. ค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร Item Total Correlation
4. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) สำหรับแบบวัดเชิงสถานการณ์ และใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบราก(Cronbach's Alpha Method)สำหรับแบบวัดแบบอัตนัย
5. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA)

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยาม โดยแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบวัดแบบปรนัย 30 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน แบบอัตนัย 2 ข้อ

2. ผลการหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย ผลการวิเคราะห์หาความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ผลการวิเคราะห์หาค่าความยาก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.80 อำนาจจำแนก 0.40 ถึง 0.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบวัด มีค่า 0.86 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย ก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้จำนวน 32 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสถิติของ Bartlett's test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: KMO) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 8627.534 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.945 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดี สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ คิมและมัทเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ค่าไค-สแควร์

(χ^2) เท่ากับ 332.96 มีค่า p-value เท่ากับ 0.139 ค่าค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.09 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.016 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพัฒนาแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 2 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าเท่ากับ 0.89 และ 0.83 เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ข้อสอบปรนัย (OBJ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และข้อสอบอัตนัย (SUB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เกิดจากองค์ประกอบข้อสอบปรนัย และข้อสอบอัตนัย ตามลำดับ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ทั้ง 32 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.54 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 2 องค์ประกอบ สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ OBJ1- OBJ30 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยข้อสอบปรนัย (OBJ) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.54 – 0.81 ทุกค่า และ 2) ตัวบ่งชี้ SUB1- SUB2 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยข้อสอบอัตนัย (SUB) น้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.85 และ 0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คู่มือการใช้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยมีความเหมาะสมมีองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วน การประเมินคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงของคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความ เท่ากับ 0.80

สรุปและอภิปรายผล

1. แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีการวางแผนการดำเนินการออกแบบแบบทดสอบ กระบวนการหาคุณภาพและการพัฒนาแบบทดสอบที่ดี เพื่อให้ได้ผลการวัดพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน ซึ่งต้องอาศัยขั้นตอนการทดสอบอย่างมีระบบซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสิ (2556:220) กล่าวว่า การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอบ ต่อจากนั้นเป็นการออกแบบการสร้างแบบทดสอบ ซึ่งประกอบด้วยวางแผนการทดสอบ กำหนดรูปแบบของแบบทดสอบ

สร้างแผนผังการทดสอบ สร้างผังข้อสอบจากนั้นจึงลงมือเขียนข้อสอบ ทดลองใช้ วิเคราะห์ข้อสอบและแบบสอบ ปรับปรุงและนำไปให้ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเพื่อหาความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับมาตรฐานตัวชี้วัดจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบตามวิธีของโรวินสลิและแอมบูตันมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหามีค่าระหว่าง 0.50-1.00 โดยมีข้อที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 42 ข้อและคัดเลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ไว้ใช้จริงจำนวน 30 ข้อ เนื่องจากข้อสอบมีข้อบกพร่อง ดังนี้ การตั้งคำถามไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัดขาดความชัดเจนในการใช้ภาษา ข้อสอบที่มีคุณภาพคือ ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหามีค่าระหว่าง 0.80-1.00 จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นจำนวนข้อสอบที่ต้องการใช้จริงทำให้แบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ทุกข้อตรงตามที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับที่ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, (2543 : 246) กล่าวว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ที่คำนวณได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จึงจะถือว่าวัดได้สอดคล้องดังนั้นแสดงว่าแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นเป็นแบบทดสอบที่ดี มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดทุกข้อ ดังนั้นแสดงว่าแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นเป็นแบบทดสอบที่ดีมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดทุกข้อเพราะมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสูง สอดคล้องกับคำกล่าวของ ขวาล แพรัตกุล (2552 : 81) ที่ว่าแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงสูง ก็คือแบบทดสอบที่สามารถทำหน้าที่วัดสิ่งที่เราต้องการจะวัด วัดได้อย่างถูกต้องตามความมุ่งหมาย คือคะแนนจากข้อสอบนั้นสามารถให้ความหมายแก่เราตรงตามที่เราปรารถนาและมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา แสงประเสริฐสุข (2554) ซึ่งได้สร้างแบบทดสอบแบบอิงเกณฑ์วิชาภาษาไทย สาระหลักการใช้ภาษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบจำนวน 9 ฉบับฉบับละ 15 ข้อ ข้อมี ข้อมีค่าความเที่ยงตรงเชิง ข้อมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้ง 0.80 ถึง 1.00 สรุปได้ว่าแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพเพราะมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดจึงสามารถนำแบบทดสอบฉบับนี้ไปวัดความสามารถของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายได้จริง

2. คุณภาพของแบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.1 ค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.80 ซึ่ง ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 192-220) กล่าวว่า ค่าความยากมีค่าตั้งแต่ 0.00-1.00 โดยทั่วไปข้อสอบที่มีความยากพอเหมาะ ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20-0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 ขึ้นไปทุกข้อซึ่ง ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 185-199) กล่าวว่า ค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้คือมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.20 สอดคล้องกับพิชิต ฤทธิ์จรูญ

(2544: 142-154) ที่ว่าข้อสอบที่ดีจะต้องแยกคนเก่งกับคนไม่เก่งออกจากกันได้ อำนาจจำแนกมีความสัมพันธ์กับความเที่ยงตรงเชิงสภาพในทางบวก กล่าวคือ ถ้าเครื่องมือใดมีอำนาจจำแนกสูง เครื่องมือนั้นก็มีความเที่ยงตรงเชิงสภาพสูงด้วย

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ใช้วิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดปรนัยด้วยวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดอัตนัยโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าเท่ากับ 0.83 ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2544:71) กล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สูงเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับความสำคัญของการตัดสินใจที่จะมีขึ้น และโอกาสติดตามเรื่องที่ตัดสินใจไปแล้วอีกเช่นการสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ การสอบประมวลความรู้เพื่อสำเร็จการศึกษาแบบทดสอบที่ใช้ต้องมีความเชื่อมั่นสูงเป็นพิเศษถ้าการตัดสินใจไม่มีความสำคัญมากนักและมีโอกาสติดตามตรวจสอบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของสิ่งสิ่งนั้นในโอกาสต่อไปได้อีกความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นไม่ร้ายแรงมากนักจึงพอยอมรับแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นต่ำลงมาได้แต่อย่างน้อยที่สุดควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50

2.3 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 332.96 มีค่า p-value เท่ากับ 0.139 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.09 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.016 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น แบบวัดความสามารถการเขียนสรุปความจึงมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ จารุพร ตั้งพัฒน์กิจ และ ปาณิก เสนาฤทธิไกร (2565:) ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ขององค์ประกอบว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน หรือแท้จริงแล้วตัวแปรเหล่านั้นอาจต่างองค์ประกอบกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย มากกว่านั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งเพื่อการพัฒนาทฤษฎีหรือตัวชี้วัดใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีหรือตัวชี้วัดเดิม ทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจถึงโครงสร้างระหว่างตัวแปร ลดความคลาดเคลื่อน และสามารถนำสถิติมาใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเพื่อสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยผลวิจัยพบว่าแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังนี้

1. นำแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ไปใช้ในโรงเรียนเพื่อนำผลที่ได้จากการสอบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและยกระดับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2. แบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ถ้าต้องการนำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากเดิมควรหาเกณฑ์ปกติใหม่สำหรับการหาผลคะแนนของกลุ่ม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยพัฒนาแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความตามรูปแบบข้อสอบ PISA เพื่อให้ นักเรียนมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับรูปแบบของ PISA เนื่องจากนับว่าเป็นการทดสอบที่มีความสำคัญต่อทุกหน่วยงานเป็นการประเมินความพร้อมความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นประชาชนที่มีคุณภาพในอนาคต

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนสรุปความในรูปแบบอื่นๆเช่นข้อสอบถูกผิดข้อสอบจับคู่

3. ควรมีการหาคุณภาพผู้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์และพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการตรวจให้คะแนนและเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กัญญา ทิพย์ลาย. (2545). การสร้างแบบฝึกการเขียนสรุปความจากบทร้อยแก้วสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แผนผังความคิด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชนิษฐา แสงภักดี . (2540). การใช้แบบฝึกพัฒนาทักษะการเขียนสรุปความจากบทร้อยแก้วของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหมอ พัฒนานุกูล จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุพร ตั้งพัฒนกิจ และ ปาณิก เสนาฤทธิไกร. (2565). บทบาทของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในแบบจำลองสมการโครงสร้าง. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1 (2) ,99-110.

จินตนา แสงประเสริฐสุข. (2554). การสร้างแบบทดสอบอิงเกณฑ์กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสาร
หลักการใช้ภาษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เฉลิมพล ฌ เชียงใหม่. (2547). การใช้แผนภูมิโน้ตส์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ
และการเขียนสรุปความนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชวาล แพรัตกุล. (2516). เทคนิคการวัดผล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ฐะปะนีย์ นาครทรรพ. (2545). การสอนภาษาไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2544). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
พระนคร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สมเกียรติ ทานอก. (2539). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
บุญศิริการพิมพ์.

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Analysis of Professional Learning Community of Schools in Under Loei Primary

Education Service Area Office 1

วิลาวรรณ โสภารักษ์

กรรณิกา ไวโสภา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย

Wilawan Sopharak

Kunnika Vaisopha

Department of Educational Administration Mahamakut Buddhist University

Email: wilawan.sop@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 17 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 29 พฤษภาคม 2566

Received: May 17, 2023; Revised: May 27, 2023; Accepted: May 29, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 500 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิเป็นรายอำเภอ และนำมาสุ่มอย่างง่ายเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอตามสัดส่วน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มาตรฐานส่วน ประมาณค่าแบบ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการตรวจสอบความ สอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ผลการวิจัยพบว่า: 1) องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ ปฏิบัติมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านสภาพการณ์ที่สนับสนุน ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 2) ผลการตรวจสอบความ เทียบตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบและ 14 ตัวแปรสังเกตได้ มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการยืนยันองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 37.94 ค่า $\chi^2 / df = 1.31$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.02

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the components of Professional Learning Community, and 2) examine the coherence of the measurement model of the components of Professional Learning Community of School in Under Loei Primary Education Service Area Office 1 with empirical data. The sample were school administrators and teachers 500 people. It was selected by many-step random sampling. The research instrument was conducted via a five - point rating scale questionnaire of Professional Learning Community of School in Under Loei Primary Education Service Area Office 1, with the reliability of 0.975. The statistical devices used for data analysis consisted of frequency, mean, standard deviation, and the consistency and appropriateness of the measurement model by the confirmatory factor analysis: CFA. The research result were as follows: 1) elements of Professional Learning Community of School in Under Loei Primary Education Service Area Office 1 in an overall aspect to exist at the “MUCH” level. That stood on the top of scale was Shared Values and Vision, Shared Leadership, Supportive Conditions, Learning Together, and Collaborative Teamwork. 2) The results of structural validity examination and structural confidence of the indicators and elements of personnel administration based on the four sublime states of mind of administrators in school were 5 elements and 14 observed manifest variables, the statistical significance at the .01 level. respectively, results Confirmatory factor analysis shows that the measurement model of was Professional Learning Community of School in Under Loei Primary Education Service Area Office 1 consistent with the empirical data, considering Chi-Square = 37.94 ค่า $\chi^2 / df = 1.31$, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.02

Keywords: Factor Analysis, Professional Learning Community of School

บทนำ

จากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาทั่วโลกได้ตื่นตัวกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกๆระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ สถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายและความแตกต่างที่มากขึ้นพร้อม ๆ กันกับความจำเป็นในการสร้างให้เกิดความเป็นเอกภาพในองค์กร เพราะเอกภาพในองค์กรคือหัวใจของความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม คือ เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ด้วยเหตุนี้การสร้างเอกภาพ การทำให้เกิดทีมในการทำงานจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองการพัฒนาผู้เรียนที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกัน ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการเพียงแค่ง่ายทอดความรู้ แต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้คนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุลมีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นความท้าทายของการพัฒนาการสอนและการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในปัจจุบัน ยิ่งไปกว่านั้นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ยังไม่เป็นที่แพร่หลายมีเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนฐานงานจริงภายในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องศึกษาอย่างถ่องแท้ให้เหมาะสมกับบริบทไทยและนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้มากขึ้น (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) การเปลี่ยนโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับนักการศึกษา องค์กรการเรียนรู้ต้องการให้สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าถึงได้แหล่งข้อมูล เนื่องจากแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้นับเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักศึกษานานาชาติ

วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีม เรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และ ผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ลีลาวดี รอดแล้ว, 2565, หน้า 2-3) และการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากผลการวิจัยของ Hord (1997) พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวด้านการสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน เกิดความรู้สึกต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าส่งผลดีต่อนักเรียน โดยลดอัตราการตกชั้น หรือจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และวิเคราะห์ตัวชี้วัดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าแท้จริงแล้วประกอบไปด้วยตัวชี้วัดใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 นำสารสนเทศที่ได้ไปใช้เสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของสถานศึกษา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,186 คน ปีการศึกษา 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2565, ออนไลน์) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 ต่อ 1 ตัวแปร (Schumacker; & Lomax, 1996: Hair et al.2006); (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Cluster Random Sampling) โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นหน่วยสุ่ม และเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละอำเภอ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบเบื้องต้น เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุมในเนื้อหา ภาษาที่ใช้และการสะกดคำ แล้วจึงนำไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการในองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งในการให้คะแนน ระบุคะแนนในแต่ละข้อความถามเป็น 1, 0, -1 โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ไว้สำหรับสร้างเครื่องมือ จากการพิจารณาค่า IOC พบว่าข้อความมีค่าตั้งแต่ 0.60 -1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อความมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.1.2 นำแบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 30คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975

2.1.3 นำแบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ฉบับที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert scale) เพื่อวัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) 2) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 3) สภาพการณ์ที่สนับสนุน (Supportive Conditions) 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 5) การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Together)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติที่ใช้ในการในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC), ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item -total Correlation), ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis)

2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

3. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของข้อมูลระหว่างองค์ประกอบย่อยของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1 ตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าต่อไปนี้

3.1.1 ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่

3.1.2 ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไคเซอร์ -ไมเยอร์ -ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser -Meyer -Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy)

3.1.3 พิจารณาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

3.1.4 นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาข้างต้นมาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi -square statistics: χ^2)

2) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi -square: χ^2/df)

3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)

4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)

5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index : CFI)

6) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square -Residual : SRMR)

7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

สรุปผลการวิจัย

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) รองลงมา คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สภาพการณ์ที่สนับสนุน (Supportive Conditions) ตามลำดับ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Together) และเมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่า 1.25 แสดงว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอยู่ในระดับที่แสดงถึงการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียงกัน

2. การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย ทั้ง 14 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.343 - 0.824 ซึ่งทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า 0.30 มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบย่อยจากความเบ้ (Skewness) มีค่าระหว่าง -1.22 ถึง -0.60 และความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง -0.97 ถึง +2.66 จะพบว่าค่าความเบ้มีค่าน้อยกว่า 2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลองค์ประกอบการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 14 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.343 - 0.824 มีค่าดัชนี KMO (Kaiser -Meyer -Olkin Measure of Sampling Adequacy) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.74 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันดีสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ พบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าอยู่ระหว่าง 208.50 - 1087.53 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า ซึ่งแสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.83 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า

3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 33.38 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 23 ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.01 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.03

3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 37.94 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.12 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าตั้งแต่ 0.83 - 1.03 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้ร่วมกัน สภาพการณ์ที่สนับสนุน ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ และค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม สภาพการณ์ที่สนับสนุน ทีมร่วมแรงร่วมใจ และการเรียนรู้ร่วมกัน และเมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order factor analysis) พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำหน้าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สอดคล้องกับ นูริยะ อีเต (2564) ที่ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยระบุองค์ประกอบและตัวชี้วัดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกัน 2) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 6) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอธิบายคุณลักษณะของการวัดหรือความเชื่อมั่นขององค์ประกอบได้ทุกตัวและมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ถึงแม้จะมีบางองค์ประกอบที่ไม่เท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละ องค์ประกอบ พบว่า มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา กล่าวคือ องค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตร ได้ถูกกล่าวถึงในตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ และองค์ประกอบการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพพิจารณาจากเนื้อหาเป็นมีความหมายเดียวกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติงานร่วมกัน การตั้งเป้าหมายร่วมกัน การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ต้อง

เกิดจากการมีจุดร่วมของสมาชิกแต่ละคน สร้างเจตคติที่ดีต่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการสื่อสาร หาข้อสรุปร่วมกันอย่างเปิดเผย ภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม การสร้างแรงบันดาลใจ และยอมรับซึ่งกัน แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ก่อให้เกิดความศรัทธายึดมั่น ในเอกลักษณ์หรือความผูกพันแก่สมาชิกที่มีต่อองค์กรจนเกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยให้บุคคลกำหนดความคิดและแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสอดคล้องกับวิจัยของ พิจิตรา กุลจรัสนันต์ (2564) ทำการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบที่กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตระหนักถึงความสำคัญของกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนเนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ต้องเกิดจากการรวมตัวของสมาชิกภายในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน มาร่วมกันกำหนดแนวทางในการทำงานที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่ม PLC มองเห็นภาพเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะร่วมขับเคลื่อนแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huffman (2003) พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ ความเชื่อและค่านิยมร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามอย่างสอดคล้องกันในการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน ประสานความร่วมมือและมีการสื่อสารแบบให้เกียรติซึ่งกันและกันเช่นเดียวกับ อุดิศักดิ์ มุ่งชู (2560) ที่กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับความเห็น ของ Hord (2003) ที่เห็นว่า โรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการบุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำร่วม พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน การเร้าศักยภาพ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การเป็นผู้นำแบบยึดหลักการกระจายอำนาจให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครู ด้วยการให้ครูเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมแบ่งปันภาระหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความเป็นผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความเป็นผู้นำสนับสนุนการเรียนรู้ของครู และผู้นำพัฒนาความสามารถของครู มีการเร้าศักยภาพให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การอย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสังเคราะห์แนวคิด กฤติญา อ่อนคล้าย (2562) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่ การสนับสนุน

การมีส่วนร่วม และการเร้าศักยภาพ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ ด้วยความสมัครใจมีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำ การสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ในการเร้าศักยภาพเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การอย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ เช่นเดียวกับ Hord (1997); DuFour (2004) ที่ให้ความเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and shared leadership) จะทำให้เกิดความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับ Hipp and Huffman (2003) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 มิติ (Five dimensions of professional learning communities) หนึ่งในนั้นคือภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Shared and supportive leadership) หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำให้แก่ครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนซึ่งเป็นข้อผูกพันร่วมกัน สอดคล้องกับ พิจิตรา กุลจรัสพันธ์ (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นผู้นำมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำ เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) กล่าวถึง การส่งเสริมเสริมให้ครูเกิดภาวะผู้นำ ต้องได้รับการเสริมพลังจากผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การมอบหมายงานให้ทำ การส่งเสริมสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จะทำให้สมาชิกในกลุ่ม PLC เกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน เช่นเดียวกับ ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ที่กล่าวถึงปัจจัยในการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผล จะต้องมีความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน โดยผู้นำไม่ผู้ขาดกับผู้บริหาร แต่จะต้องมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่ม PLC โดยเฉพาะให้ครูได้เป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้ดำเนินการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกถึงความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

องค์ประกอบที่ 3 สภาพการณ์ที่สนับสนุน พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ โครงสร้างทางกายภาพ โครงสร้างทรัพยากรบุคคล เป็นเช่นนี้เพราะว่า สิ่งที่เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนปัจจัยทางโครงสร้าง ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สอดคล้องกับ Wei Yuanyuan (2561) กล่าวว่า สภาพการณ์ที่สนับสนุน คือสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยโครงสร้างทาง กายภาพ อาทิ งบประมาณ ทรัพยากรและเวลา และโครงสร้างทางกายภาพ อาทิ ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอน ความสนใจต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทัศนคติต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย โครงสร้างทางกายภาพและโครงสร้าง

ทรัพยากรบุคคล 1) โครงสร้างทางกายภาพ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรด้านเวลา สถานที่ งบประมาณ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของผู้สอน 2) โครงสร้างทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้สอนมีความเห็นอกเห็นใจกัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง มีความสนใจต่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และผูกพันกับการประเมินและกำกับติดตามต่อความเห็นของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่กล่าวว่า ในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมิวิตยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผยทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยืดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้อ่านจากกดดัน เช่นเดียวกับ พิจิตรา กุลจรสอนันต์ ที่เห็นว่าการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนมักมีปัญหาเกิดขึ้นหลายด้าน เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานแบบราชการที่ยึดกฎ ระเบียบ และขั้นตอน จึงควรปรับมาส่งเสริมการใช้วัฒนธรรมเชิงบวกแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่ม PLC มีความสุขกับการทำงาน มีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง ใช้หลักสุนทรียสนทนาในการสื่อสารเพื่อลดบรรยากาศของการแข่งขัน เน้นการชื่นชมและเป็นเชิงบวก เสริมสร้างกำลังใจของสมาชิก มีความรู้สึกปลอดภัย ไม่กดดัน

องค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ ชุมชนกัลยาณมิตร การรวมพลัง การศรัทธาในงาน เป็นเช่นนี้เพราะว่า กระบวนการปฏิบัติงานของสังคมหรือกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ด้วยการมีทัศนคติร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่นและความเป็นมิตรทำให้การทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร มีความศรัทธาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสอดคล้องกับการสังเคราะห์แนวคิด ดังที่วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นกลุ่มสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกันเป็น ทีมทั้งครูและผู้บริหารโดยมีแนวปฏิบัติร่วมกัน หลอมรวมจาก ค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อ และประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญา อ่อนคล้าย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบหลักด้านการร่วมมือร่วมพลัง มี 4 ตัวบ่งชี้เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน กัลยาณมิตร ศรัทธาในงาน และการร่วมมือร่วมพลัง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นกระบวนการของสังคม อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามา

ร่วมกันทำ กิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้ บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย กระบวนการของสังคมที่เกี่ยวกับทัศนคติเกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วย ความอบอุ่น และฉันทมิตร ทำให้มีการทำงานเป็นทีม มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร มีความศรัทธาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.03 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การประยุกต์ใช้ การร่วมหารือ และการปฏิสัมพันธ์ เป็นเช่นนี้เพราะว่า กลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน มีการร่วมหารือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงนวัตกรรมจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสังเคราะห์แนวคิด วิจัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒนา (2562) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Together) เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันความคิด ความรู้และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกัน DuFour and Eaker (1998) ที่ให้ความเห็นว่าการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความเชื่อร่วมกันว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ทุกคนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง มีแนวคิด และการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการประเมินอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wei Yuanyuan (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษาเขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันว่า เป็นการที่ครูผู้สอนเสวนาใคร่ครวญกันเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ มีการประสานความร่วมมือในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การเสวนาใคร่ครวญเพื่อเรียนรู้ 2) การประสานความร่วมมือในการทำงาน 3) การประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญา อ่อนคล้าย (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเรียนรู้ร่วมกัน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์ 2) การร่วมหารือ 3) การประยุกต์ใช้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้ เพราะการ

ดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องทำงานร่วมกัน และสร้างความร่วมมือระหว่างกันในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ประกอบที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปเป็นเป้าหมาย หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรร่วมกันเสริมสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย ตัวแปรสังเกตได้ การปฏิสัมพันธ์กันและการร่วมหารือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในองค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวครูเองจะต้องมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาพัฒนาเป็นเครื่องมือมาตรฐานในการวัดระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และควรศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤติธิดา อ่อนคล้าย. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา Professional Learning Community and Guidelines for Application in Educational Institutions กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 10(1), 1-8.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุริยะ อีแต. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 32(1), 50-60.
- พิจิตรา กุลจรัสนันต์. (2564). การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง.(2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม. กรุงเทพฯ:ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ลีลาวดี รอดแล้ว. (2565). แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิจิตา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2565, จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/66054/-teartedu-tearttearttea-..>
- อดิศักดิ์ มุ่งชู. (2560). แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.

ศธ.) รุ่นที่ 7 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2560.

- Dufour, R., and Eaker, R. (1998). **Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement**. Bloomington, IA: National Education Service.
- Du Four, R. (2004). Schools as Learning Communities. **Educational Leadership**. 61(8): 6-11.
- Hord. (2003). **Learning together, leading together**. New York: Teachers College Press.
- Hair, et al. (2006). **Multivariate Data Analysis**. (6th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hipp K.K. & Huffman J.B. (2003). **Professional learning communities: assessment development effects**. Paper presented at the international Congress for School Effectiveness and Improvement, Sydney, Australia, January 5-8.
- Sergiovanni, & Thomas J. (1994). **Building Community in School**. San Francisco: Josey-Bass Press.
- Wei Yuanyuan. (2561). **The Development of Professional Learning Community Indicators For Higher Educational Institutions in Guanxi Zhuang autonomous Region People's Republic of China**. Doctor of Philosophy Thesis. Education. Education Administration, Loie Rajabhat University.

การสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี

A Construction of analytical thinking ability test for Prathomsuksa 6
under the office of the basic education commission Udon Thani Province

ภาวิณี เบญจวนิช

มณีญา สุราช

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Bhawinee Benjawanich

Maneeya Surat

Master of Education Udon Thani Rajabhat University

Email: bowbhawinee@gmail.com

วันที่รับบทความ: 19 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 30 พฤษภาคม 2566; วันที่รับบทความ: 30 พฤษภาคม 2566

Received: May 19, 2023; Revised: May 30, 2023; Accepted: May 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี 3) เพื่อสร้างคู่มือสำหรับแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 662 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ โดยให้คะแนนตอบถูกได้ 1 ตอบผิดได้ 0 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1) แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ มีลักษณะเป็นแบบ 4 ตัวเลือก 1 คำตอบ จำนวน 45 ข้อซึ่งใช้วัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์หลักการ

2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความยากง่าย มีค่าตั้งแต่ 0.58-0.79 ค่าอำนาจจำแนก มีค่าตั้งแต่ 0.58-0.79 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959 แบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ (X^2) = 669.93 ($p = 0.449$) $df = 666$ ค่า RMR = 0.025 ค่า RMSEA = 0.004 ค่า GFI = 0.94 และค่า AGFI = 0.90

3) คู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ มีความเหมาะสมและมีส่วนประกอบสำคัญครบ ผลการประเมินคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของแบบวัด เท่ากับ 0.83

คำสำคัญ : การสร้างแบบวัด, ความสามารถทางการคิดวิเคราะห์

Abstract

The purpose of this research is to 1) To create construction of analytical thinking ability test for Prathomsuksa 6 under the office of the basic education commission Udon Thani Province. 2) To determine the quality of the analytical thinking ability test for Prathomsuksa 6 students under the office of the basic education commission Udon Thani Province 3) To create a manual for the analytical thinking ability test for Prathomsuksa 6 students under the office of the basic education commission Udon Thani Province. The sample were used by 662 students who had studied for Prathomsuksa 6 in the 2022 academic year in Udon Thani province by multi-stage random sampling. The instrument used was a 45 questions test aimed at measuring analytical thinking abilities in 3 areas 1) Analysis of Elements 2) Analysis of Relationships 3) Analysis of Organizational Principles. Which is an exam with 4 options, correct answer 1-point, wrong answer 0 point. The research results concluded that.

1) Analytical thinking ability test It is a set of questions used to measure analytical thinking abilities, totaling 45 questions, in the form of 4 choices, 1 answer, which are used to measure analytical thinking abilities in 3 areas: Analysis of Elements, Analysis of Relationships, Analysis of Organizational Principles.

2) The content validity of the development of the measurement instruments of the of analytical thinking ability, investigated by calculating the item objective congruence index (IOC), was in the range of 0.60 – 1.00; Difficulty was range of 0.58 – 0.79; The item discrimination index was range of 0.58 – 0.79; Kuder-Richardson 20 reliability coefficient was 0.959; the measurements were structurally accurate. which is consistent with empirical data with Chi-square (X^2) with 669.93 df was 666 ($p=0.449$); RMR was 0.025; RMSEA was 0.004; GFI was 0.94; and AGFI was 0.90;

3) A manual for analytical thinking ability test are suitable and contain all essential components Evaluation results of the manual for analytical thinking ability test by experts The validity index of the content and structure of the test was 0.83.

Keyword: A construction of test, Analytical thinking ability

บทนำ

กระบวนการคิดของมนุษย์ทำให้เกิดการแก้ปัญหา (วนิช สุจารัตน์, 2547: 16) และกระบวนการพยายามแก้ปัญหาของมนุษย์นั้น เป็นการคิดในระดับการคิดวิเคราะห์ เพราะเป็นการพยายามแก้ปัญหาย่างมีเหตุผล เป็นลำดับขั้นตอน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ในมาตรา 24 (2) และ (3) ระบุว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนและให้ความสำคัญกับทักษะด้านการคิด โดยกำหนดให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้ใช้ในการป้องกันแก้ปัญหาและได้ การที่บุคคลจะมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ จะต้องสามารถวิเคราะห์เข้าใจในสถานการณ์ใหม่หรือข้อความจริงใหม่ได้ ดังนั้นการจะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ในระดับใดหรือหลายระดับนั้น ขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระที่เป็นองค์ความรู้ นักเรียนจึงต้องเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ และภายใต้สภาวะใดที่ต้องนำความสามารถด้านการวิเคราะห์มาใช้ บลูมกล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์มี 3 ลักษณะ การคิดวิเคราะห์ความสำคัญ การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การคิดวิเคราะห์เชิงหลักการ (Bloom et al., 1971) และในการศึกษาได้กำหนดให้มีการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในแต่ละปีการศึกษา ในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นการทดสอบวัดความรู้และความคิดของนักเรียน

จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดในรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาสังเคราะห์แยกตามองค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์หลักการ เพื่อสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แนวคิดของบลูมที่ครอบคลุมทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

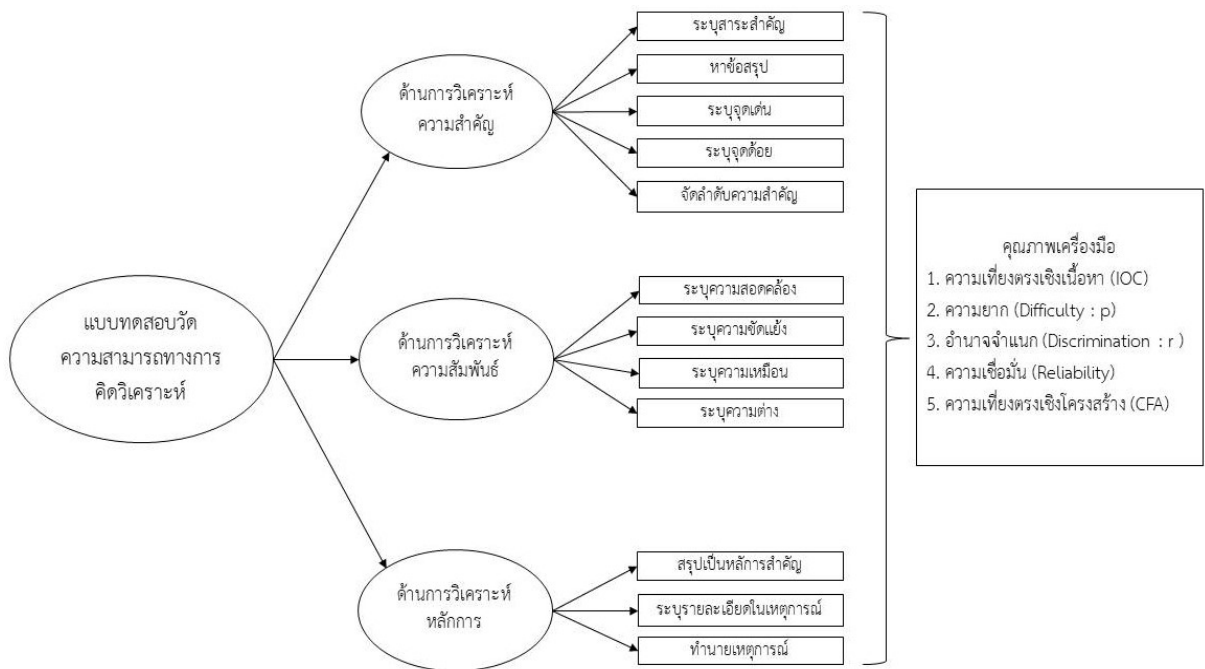
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 ของ จำนวน 13,527 คน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเนื้อหาวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ โดยบูรณาการรวม 4 วิชา
3. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 662 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม เพื่อทดลองใช้แบบวัดจำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เพื่อทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ วิเคราะห์หาค่าความยากง่ายของแบบวัด ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เพื่อทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับโดยใช้วิธีของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson 20 หรือ KR-20) โดยมีข้อตกลงว่า คะแนนทำถูกต้อง 1 คะแนน ทำผิดได้ 0 จำนวน 112 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ 3 เพื่อนำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ไปใช้ เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลการวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จำนวน 431 คน

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์
3. ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. สังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บลูม มาสร้างเป็นตารางกำหนดคุณลักษณะของการวัด (Item Specification Table) เพื่อใช้ในการสร้างข้อสอบ
5. ดำเนินการสร้างข้อคำถาม ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการให้คะแนนแบบตอบถูกต้อง 1 ตอบผิดได้ 0 ทั้ง 3 องค์ประกอบ
6. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 ด้าน ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและพิจารณาประเมินรายข้อ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินทางด้านภาษา ข้อความ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามหรือข้อสอบ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00

7. ทดลองใช้ครั้งที่ 1 นำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ที่ปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 119 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ แล้วคัดเลือกข้อที่อยู่ในเกณฑ์และปรับปรุงผู้วิจัยคัดเลือกข้อสอบโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

7.1 ค่าความยากง่ายของแบบวัด โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน ค่า p อยู่ระหว่าง 0.20-0.80

7.2 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อคำนวณจากค่าสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบซีเรียล ($r_{p.bis}$) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป

8. ทดลองใช้ครั้งที่ 2 นำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 112 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับโดยใช้สูตร KR-20 ของ คูเดอร์และริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Formulas)

9. นำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 3 จำนวน 431 คน เพื่อและวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Contract Validity) ของโมเดลการวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ระยะที่ 2 สร้างคู่มือการใช้แบบทดสอบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือการใช้แบบวัดและได้ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและหาคุณภาพของคู่มือ

2. สร้างคู่มือโดยการนำข้อมูลที่ได้จากทุกระยะมาเป็นแนวทางในการสร้างหัวข้อคู่มือซึ่งประกอบด้วย ความหมายของแบบวัด จุดมุ่งหมายของการสร้างแบบวัด โครงสร้างของแบบวัด คุณภาพของแบบวัด วิธีการดำเนินการทดสอบ การตรวจให้คะแนน

3. นำเสนอคู่มือให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. จัดทำคู่มือฉบับจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบวัดเนื้อหาวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ โดยบูรณาการรวม 4 วิชา ตามแนวคิดของ

บลูม ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์หลักการ มีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน จำนวน 1 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ไปเก็บข้อมูลกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบทดสอบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี โดยให้ทางโรงเรียนดำเนินการสอบ
3. รวบรวมแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงบรรยายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อใช้คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. ค่าความยากง่าย (p) ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกเป็นรายข้อ
3. ค่าอำนาจจำแนก (r) ซึ่งคำนวณจากค่าสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบซีเรียล ($r_{p.bis}$)
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ด้วยสูตร สูตร KR-20 ของ คูเดอร์และริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Formulas)
5. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)
6. ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ (Content Validity index: CVI) กำหนดเกณฑ์คุณภาพคือ 0.80 ขึ้นไป

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์

ผลการสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยาม โดยแบบวัดด้านการคิดวิเคราะห์ จำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ จำนวน 16 ข้อ 2) ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ 3) ด้านการวิเคราะห์หลักการ จำนวน 14 ข้อ ซึ่งแบบวัดนี้มีลักษณะเป็นเนื้อหาบูรณาการรวม 4 วิชา คือวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ โดย 4 ตัวเลือกในแต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน

ตอนที่ 2 ผลการหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์

ผลการหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี

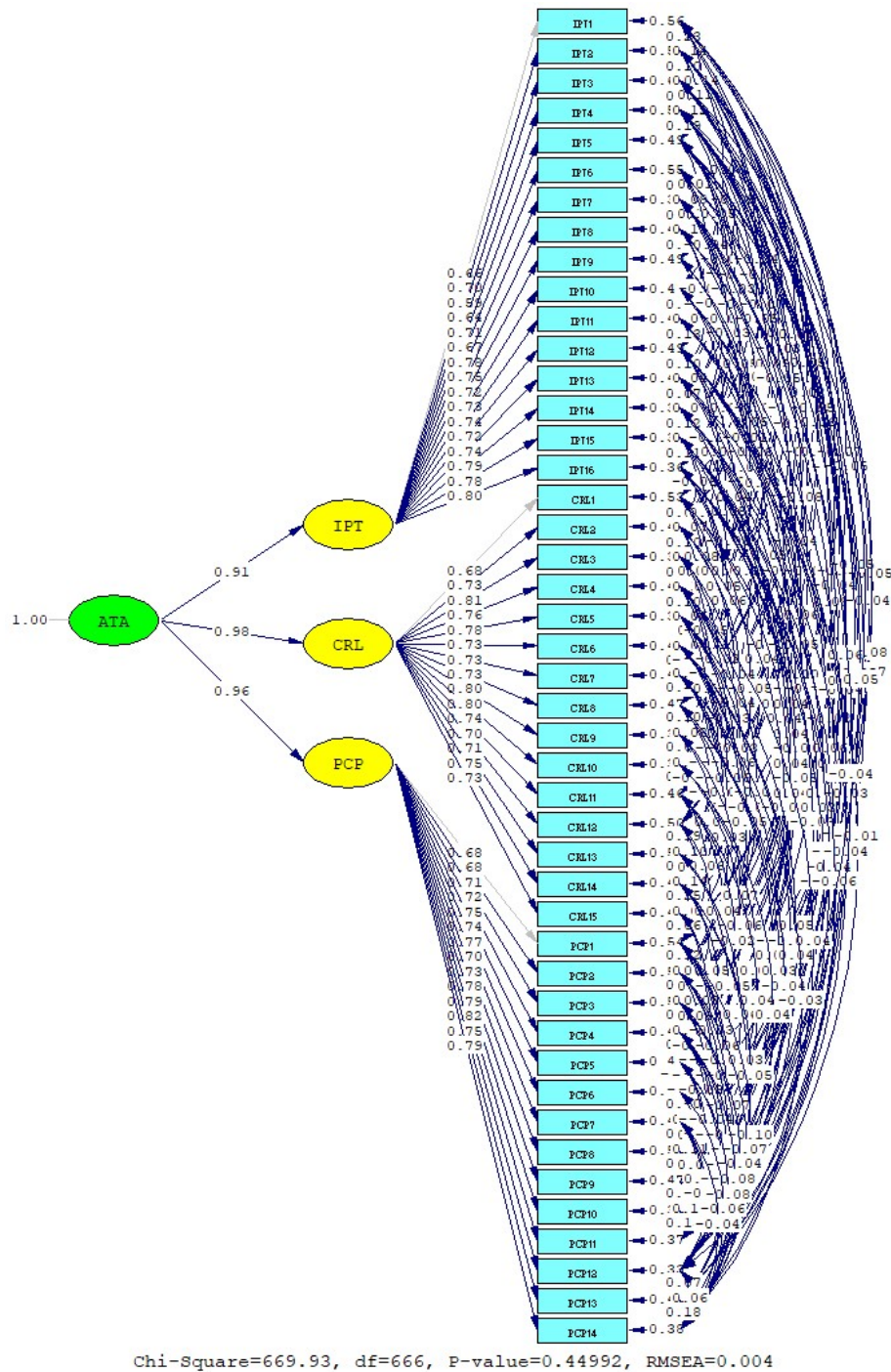
2.1 ผลการวิเคราะห์หาความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58-0.79 อำนาจจำแนก (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58-0.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (KR-20) ของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ มีค่าเท่ากับ 0.959

2.3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (CFA) แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ ก่อนวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ จำนวน 45 ตัวบ่งชี้ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 16462.561 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.967 โดยมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัลเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucelle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 669.93 มีค่า p-value เท่ากับ 0.449 ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.01 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิง

สัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.025 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.004 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น มีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.91-0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ (CRL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านวิเคราะห์หลักการ (PCP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 และด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ (IPT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี เกิดจากองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ (CRL) ด้านวิเคราะห์หลักการ (PCP) และด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ (IPT) ตามลำดับ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 45 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.59-0.82 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ IPT1-IPT16 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความสำคัญ (IPT) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.59-0.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า 2) ตัวบ่งชี้ CRL1-CRL15 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ (CRL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.68-0.81 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และ 3) ตัวบ่งชี้ PCP1-PCP14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยด้านวิเคราะห์หลักการ (PCP) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.68-0.82 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ตอนที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์

คู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ความหมายของแบบวัด จุดมุ่งหมายของการสร้างแบบวัด โครงสร้างของแบบวัด คุณภาพของแบบวัด วิธีการดำเนินการทดสอบ การตรวจให้คะแนน และมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (CVI) เท่ากับ 0.83

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดหมายสำคัญ คือ เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ และสร้างคู่มือการใช้ ซึ่งสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์ ความสำคัญ ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์หลักการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการคิดวิเคราะห์จะส่งผลให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถในระดับการมีเหตุผลและเป็นการเรียนรู้ที่คงทนของแต่ละบุคคลแม้จะจำรายละเอียดของความรู้ไม่ได้ นักเรียนจึงต้องเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ และภายใต้สภาวะใดที่ต้องนำความสามารถด้านการวิเคราะห์มาใช้ และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในมาตรา 24 (2) และ (3) ระบุว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการฝึกทักษะการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2549 : 48) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไข

2. คุณภาพของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมี (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อได้จากการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อที่เหลือทั้งหมด มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.58-0.79 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58 ถึง 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.959 ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาลี (2544: 71) ที่กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สูงเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของการตัดสินใจที่จะมีขึ้นและโอกาสติดตามเรื่องที่ตัดสินใจไป อย่างน้อยที่สุดควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี อุปปะ และคณะ (2555) ได้สร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 อำนาจจำแนกรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.42-0.84 ความยากง่ายมีค่าอยู่ระหว่าง 0.21-0.80 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.90 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารมณ์ แสง (2555) ศึกษาการสร้างแบบวัดการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.26-0.75 ค่าอำนาจจำแนกที่อยู่ระหว่าง 0.21-0.52 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

2.2 การตรวจสอบองค์ประกอบโครงสร้างของแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 669.93 มีค่า p-value เท่ากับ 0.449 ค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.01 ค่าดัชนีวัด

ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีถึงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.025 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.004 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 45 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) มีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.319-0.799 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรต้องมี ค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Baertlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy KMO) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบพบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 16462.561 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.967 โดยมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภรณ์ แสง (2555) ซึ่งได้วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1660.26 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.76 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.89 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean of Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.030 ดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.034 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (p) มีค่าเท่ากับ 0.05 และสอดคล้องกับ พัชรี อุปปะ และคณะ (2555) ได้สร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีการวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 ดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.87 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.046 Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 570.83 ระดับองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 521 และ RMSEA มี

ค่าเท่ากับ 0.006 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) มีค่าเท่ากับ 0.06547 ดังนั้นแบบวัดความสามารถที่สร้างขึ้น จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้วัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์

3. การสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าคู่มือที่ดีควรประกอบของคู่มือ คือ ความหมายของแบบวัด จุดมุ่งหมายของการสร้างแบบวัด โครงสร้างของแบบวัด คุณภาพของแบบวัด วิธีการดำเนินการทดสอบ การตรวจให้คะแนนและเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ซึ่งการสร้างคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและองค์ประกอบของแบบวัด ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.83 ซึ่งสอดคล้องกับ Davis (1972: 104) ที่กล่าวว่า ดัชนีความตรงตามเนื้อหาของคู่มือการใช้แบบวัด (Content Validity Index: CVI) ตามเกณฑ์คุณภาพคือ 0.80 ขึ้นไป และสอดคล้องกับ กิติยาภรณ์ สุปะทัง (2560: 123) การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของแบบวัด ลักษณะของแบบวัด คุณภาพของแบบวัด วิธีการดำเนินการสอบ เวลาที่ใช้ในการสอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และการรวมคะแนน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ฉบับนี้ ครูและอาจารย์ สามารถนำไปใช้วัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนหรือนักศึกษาตนเองได้ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการทดสอบ O-NET ในปีการศึกษาต่อไปได้

1.2 ในการทำวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ดังนั้น ในการนำแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไปใช้ในเขตอื่นๆ ควรพิจารณาข้อคำถามให้เหมาะกับนักเรียนในเขตพื้นที่

2. ด้านการทำวิจัยต่อไป

2.1 การสร้างแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี ดังนั้นควรพัฒนาแบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนในช่วงชั้นอื่น หรือในจังหวัดอื่น เพื่อให้ได้แบบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ ที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละระดับ และแต่ละจังหวัดที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

2.2 การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ในรูปของการปฏิบัติจริง เพื่อใช้ประกอบกับแบบทดสอบวัดที่สร้างขึ้นจะทำให้ได้ผลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติยาภรณ์ สุปะทัง.(2560). การสร้างแบบวัดการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตินา แชมมณี และ คณะ. (2549). การนำเสนอรูปแบบเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูงของนิสิตนักศึกษาครูระดับปริญญาตรีสำหรับหลักสูตรครุศึกษา. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี อุปปะ และคณะ. (2555). การสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 7(1), 137-143.
- วนิช สุธาร์ตัน.(2547). ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- อาภรณ์ แสง.(2555). การสร้างแบบวัดการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bloom. (1971). Hand book on formative and summative evaluation of student learning. New York: Mc Graw-Hill Book.
- Davis, K. (1972). Human behavior at work: Human relation and organization behavior. 4th ed. New York: McGraw-Hill.

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
Administration According to the Principle of good governance of Municipality
in the Eastern Region of Thailand

สมพร หลงเจริญ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Somporn Lungcharoen
Doctor of Public Administration in Public Administration
Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University
Email: sompornlungcharoen@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 23 สิงหาคม 2566; วันที่รับบทความ: 24 สิงหาคม 2566

Received: May 21, 2023; Revised: August 23, 2023; Accepted: August 24, 2023

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาวะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษามาตรการการป้องกันการทุจริตในเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และ 3) เพื่อค้นหารูปแบบของการบริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลที่พึงประสงค์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 30 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) เกี่ยวกับสภาวะการทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าใจหลักการของธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง “ความโปร่งใส” และ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” 2) เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันการกระทำที่ทุจริต พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่ชัดเจนและระเบียบวิธีปฏิบัติที่กล่าวระบุไว้อย่างแจ่มชัด มีการสร้างระเบียบวิธีปฏิบัติที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้องหลักจริยธรรมและให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการประพฤติปฏิบัติของตน ตลอดจนมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรมการบริหารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เกี่ยวกับรูปแบบของการบริหารที่อิงหลักธรรมาภิบาลที่พึงประสงค์ พบว่า รูปแบบของการบริหารควรจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ การบริหารที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการความรู้ของชุมชน การใช้ผู้นำที่มีความเก่งกล้าสามารถจริงๆ บริหาร และ การตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, เทศบาล, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

There are three objectives of this research: 1) to study the general state of good governance in municipalities in the eastern part of Thailand, 2) to study measures to prevent corruption in municipalities in the eastern part of Thailand. and 3) to find a form of management that uses desirable governance principles. 30 key informants. The tools used in the study were structured interviews.

The results of the research were as follows: 1) Regarding the general situation regarding management according to the principles of good governance, it was found that most executives did not truly understand the principles of good governance. especially in the matter “Transparency” and “public participation” 2) Regarding measures to prevent corrupt acts, it was found that local government organizations had clear policies and procedures that were clearly stated. Procedures are established that promote ethical behavior and hold employees accountable for their conduct. as well as encouraging the public to participate in various administrative activities of local government organizations 3) Regarding the desirable governance-based management style, it was found that the management style should consist of the following: people-centered management. Community Knowledge Management Using a capable leader can actually manage and set high standards of performance.

Keywords: principle of good governance, Municipality, Eastern Region

บทนำ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นชุมชนเมือง ศึกษากรณีเทศบาลนครในเขตภาคตะวันออก หลักธรรมาภิบาลให้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่สามารถกำหนดสังคมประชาธิปไตยได้ โครงสร้างธรรมาภิบาลไม่เคยสมบูรณ์และหยุดนิ่ง แต่มีพลังพลวัตและพัฒนาปรับตัวไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะธรรมาภิบาลแบบตะวันตกเข้ามาในสังคมไทยหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ นับว่ายังห่างไกลกับความสำเร็จ แม้ว่ารัฐบาลไทยได้ตรากฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล ส่วนสำคัญมาจากความเข้าใจอย่างคลาดเคลื่อนต่อแนวความคิดนี้ แต่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือ ธรรมาภิบาล เป็นเรื่องของการปฏิรูปสถาบันในสังคมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นกับความสามารถของรัฐนั้นในการยกระดับการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยั่งยืน โดยเฉพาะสถาบันแบบไม่เป็นการ มักเป็นอุปสรรคสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลก มลพรรณ พึ่งด้วง. (2560).การเมืองการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการเมืองการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะในด้านที่เป็นสถาบันที่ให้การศึกษ อบรม กลุ่มเกลาทางการเมืองแก่ประชาชนให้รู้จักการปกครอง จัดทำบริการสาธารณะ สนองความต้องการของตนเอง และเป็นเสมือนตะแกรงสำหรับการกลั่นกรองเลือกสรรบุคคลในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ มีอุดมการณ์ ได้มีโอกาสเป็นนักการเมืองระดับชาติ

ธรรมาภิบาลภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลกับโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะหลังจากเกิดวิกฤตการณ์การเงินในเอเชีย เมื่อปี พ.ศ. 2540 คือ การกล่าวอ้างขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ทั้งสององค์กรมีบทบาทสำคัญในการผลักดันวาระของธรรมาภิบาลให้เป็นวาระของโลก ในแง่ที่ว่า มูลเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ การเงินในเอเชียนั้น ก็เพราะในประเทศภูมิภาคแถบนี้ไร้ซึ่งธรรมาภิบาล ด้วยเหตุนี้ ทั้งธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ จึงได้เสนอแนวทาง “ธรรมาภิบาลระดับโลก” (GLOBAL GOVERNANCE) ที่พยายามผลักดันให้ประเทศในแถบเอเชีย และประเทศอื่นๆ พยายามเดินตามกรอบของธรรมาภิบาล เพราะเชื่อว่าด้วยหนทางนี้เท่านั้น ประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากจะสามารถพัฒนาประเทศ ให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ธนาคารโลกดูจะเป็นเหมือนองค์กรโลกบาลที่เชื่อมั่นดังกล่าวอย่างจริงจัง เพราะก่อนหน้าวิกฤตการณ์ทางการเงิน ปี 2540 ธนาคารโลกเองได้ตีพิมพ์เผยแพร่เอกสารจำนวนไม่น้อยชี้ให้เห็นถึง “ธรรมาภิบาลกับการพัฒนา” รหัส สกสผอง. (2547)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล คือ การกระจายอำนาจในการตอบสนองความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น มีการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศชาติ และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนำการบริหารภาครัฐลงสู่ประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น รัฐบาลจึงมีแนวนโยบายให้ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) โดยมีการกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักความคุ้มค่า 6) ประชาชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีการบริหารจัดการที่มีความเที่ยงธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการดำเนินนโยบายของภาครัฐ และบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายของภาครัฐ ที่สนองต่อความต้องการของภาคประชาชนอย่างแท้จริงไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การที่จะให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนกิจกรรมหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่แท้จริง รวมทั้งได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความรู้สึกร่วมกัน และมีอิสระในด้านความคิดเห็น ในทางปฏิบัติถือว่าเป็นเรื่องยาก เนื่องด้วยอุปสรรคในทางกลไก โดยมีสาเหตุหลักสำคัญ 3 ประการ ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องปรับให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อกระแสโลกาภิวัตน์ ได้แพร่เข้ามาอย่างรุนแรงทั่วทั้งสังคม จำเป็นจะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ได้

(พงษ์ศานต์ พันธูลภ, 2546) ประการที่ 2 ว่าด้วยผลกระทบต่อหลักการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริการสาธารณะแก่ประชาชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นนั้น ปัญหาในทางปฏิบัติของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ยังขาดความโปร่งใส ประชาชนไม่สามารถตรวจสอบได้ โดยประเด็นนี้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากกระบวนการบริหารภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประการที่ 3 ไม่มีวาระที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาส่วนท้องถิ่น ประชาชนขาดบริษัททางการเมืองมีส่วนร่วม จึงได้เรียกร้องให้ตนได้เข้ามามีบทบาท และการมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งเกิดขึ้นในอนาคต อันถือเป็นพื้นฐานสำคัญ ของการปกครองระบบประชาธิปไตย และเพื่อให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันได้มีหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สถาบันพระปกเกล้า สถาบันปวช อึ้งภากรณ์ โดยการดำเนินการแสวงหาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีลักษณะธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อมอบรางวัลให้เป็นตัวอย่างเพื่อให้เกิดการแพร่ขยายขององค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการบริหารงานขององค์กรระดับท้องถิ่น และพัฒนามาตรฐานธรรมาภิบาลในองค์กรส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ปัญหาการทุจริตคอร์ปชันความไม่โปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้ผ่านการร้องเรียนหรือไม่ได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีอีกมาก ซึ่งล้วนเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข สิ่งที่ทำหายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในขณะนี้ คือ การปรับกลยุทธ์ ทักษะคิด วิถีคิด วิถีการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ไปสู่การเป็นข้าราชการยุคใหม่และตระหนักถึงการดูแลบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก่พี่น้องประชาชนในท้องถิ่นอย่างดียิ่ง ปกป้องรักษา เป็นที่พึ่งยามทุกข์ สร้างความสุขให้แก่ราษฎรอย่างทั่วถึง รอบด้านมุ่งปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมาย คือ การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า มุ่งกระจายอำนาจ ปราศจากการทุจริตคอร์ปชัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษามาตรการการป้องกันการทุจริตในเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
3. เพื่อค้นหารูปแบบของการบริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลที่พึงประสงค์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ที่เน้นองค์ความรู้ในการประยุกต์ การบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้ธรรมาภิบาล โดยการออกระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะเทศบาลนครในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2565-เดือนธันวาคม 2565

4. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในภาคตะวันออกของไทย และนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าวเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง รวมมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interviews) ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เนื่องจากรูปแบบของแบบสัมภาษณ์ดังกล่าว เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์สามารถเรียงลำดับการถามคำถามได้ตามความเหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จึงมีความยืดหยุ่นมากกว่า แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interviews) โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับภาษาที่ใช้ และความตรงของเนื้อหาหรือประเด็นที่นำมาใช้กำหนดเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากกรอบแนวความคิดของการวิจัยร่วมกับลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การที่จะต้องเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนบทบาท ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ก่อนจะนำแนวคำถามที่ได้ไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน ได้ช่วยพิจารณา และนำกลับมาพัฒนาปรับปรุงก่อนนำไปใช้ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary data)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานนี้ ซึ่งในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเสียง (tape record) ซึ่งผู้วิจัยได้ขออนุญาตทำการ การบันทึกเสียงระหว่างสัมภาษณ์ และทำการถอดเทปภายหลังการสัมภาษณ์ทุกครั้ง และสามารถนำมาเปิดซ้ำในระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) โดยเป็นการสังเกตแบบมีโครงสร้าง (unstructured observation) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลร่วมด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะมีได้เข้าไป มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพียงแต่คอยเฝ้าดูพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และสายสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นเช่นใด หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า คือ การวิเคราะห์ความหมายทางความรู้สึก หรือวิเคราะห์นัยที่แอบแฝงอยู่ (latent) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกเรื่องราว เหตุการณ์ และรายละเอียดของสิ่งที่พบเห็นต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ประกอบการสรุปผลการศึกษาต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data)

3.2.1 โดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการ รายงาน ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ วรรณกรรม บทความ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวน ตรวจสอบและแสวงหาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในองค์การปกครองท้องถิ่นไทยที่เป็นชุมชนเมือง

3.2.2 จากการสืบค้นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นรายงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยที่เป็นชุมชนเมือง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในรูปเอกสารหรือข้อเขียน (text data) และคำพูดที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือการสนทนา ซึ่งสามารถจัดกระทำได้ 2 แนวทาง คือ วิเคราะห์ความหมายทางภาษา (manifest) โดยตรงของตัวบทและเนื้อในของบท (text) และวิเคราะห์ความหมายทางความรู้สึก หรือวิเคราะห์นัยที่แอบแฝงอยู่ (latent) ซึ่งจะรวมถึงการตีความและนัยทางบริบท (context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ด้วย (นิศา ชูโต, 2548 : 233-234) ดังนั้น การวิเคราะห์เนื้อหาในงานวิจัยนี้ จะเริ่มต้นจากการจัดข้อมูลที่ได้มาทั้งหมด อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ในการวิจัยที่กำหนดไว้ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมภาคสนาม นำมาวิเคราะห์ทั้งในส่วนที่เป็นคำพูดจากการสัมภาษณ์

การสังเกตพฤติกรรมและปรากฏการณ์ที่พบในสถานการณ์จริง และจากเอกสารที่ได้นำมาสังเคราะห์ โดยให้ความสำคัญทั้งความหมายในภาษา และตีความจากความรู้ที่แฝงอยู่ในข้อมูลนั้น ๆ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า เทศบาลนครระยอง จังหวัดระยองและเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้พยายามใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เพราะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นความรู้ที่มีคุณค่าสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำงานและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ส่วนข้อจำกัด คือ การไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในเรื่องการศึกษาต่อให้แก่เจ้าหน้าที่ขององค์กร โดยได้พยายามสนับสนุนในเรื่องอื่นๆ เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการศึกษา การช่วยเหลือในการค้นคว้าข้อมูล เป็นต้น รวมทั้งการสนับสนุนจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์เป็นการทดแทน ส่วนเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงและสวัสดิการ ก็ยังไม่สามารถดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมเพราะขาดแคลนงบประมาณและแนวทางที่เหมาะสม สำหรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาใช้ประยุกต์กับการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบางแห่งยังมีปัญหาเรื่องอุปกรณ์และความพร้อมของบุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดการความโปร่งใสและการจัดการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเสริมสร้างในบริการสาธารณะเป็นการเสริมสร้างกรอบปฏิบัติในหลักการของคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่การเมืองท้องถิ่นและข้าราชการท้องถิ่น และเป็นเสมือนหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด กรอบบัญญัตินี้มีผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารและข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อมุ่งเน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสร้างกลไกที่จะทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีกลไกการตรวจสอบด้านกฎหมาย ค่านิยมของชุมชน บรรทัดฐานทางการเมือง มาตรฐานทางด้านวิชาชีพ และผลประโยชน์ของพลเมือง โครงสร้างองค์กรควรเป็นแบบร่วมมือกันโดยมีผู้นำร่วมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ส่วนปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับใช้ประชาชนและการได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, จางาน อภิวัดานสิทธิ์ และปราโมทย์ ประจนปัจจนึก (2548) โดยผลการวิจัย พบว่า ประชากรที่ศึกษาเห็นด้วยในระดับสูง คือ การจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ชัดเจน เพราะว่าเมื่อขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะกำหนดไว้ชัดเจน การ

ดำเนินการแก่ส่วนท้องถิ่น จะส่งผลเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะได้อย่างแท้จริง ประชาชนให้ความเห็นด้วยในระดับสูงเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับดูแลให้สูงขึ้น การมีส่วนร่วมในกฎหมายและการกำกับในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรู้สึกรับผิดชอบต่อท้องถิ่นของตนเองสำหรับการจัดการการมีส่วนร่วมของชุมชนในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดด้านจริยธรรมและปรัชญาชีวิตของชุมชนในการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะของท้องถิ่น สังคม ชุมชนระหว่างประเทศ เป็นเวทีแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ-การเมือง สอดคล้องกับนักทฤษฎีในด้านโครงสร้าง Moore Mark ทฤษฎีบริบทในการมีส่วนร่วม Cohen and Uphoff และแบบอย่างประชาธิปไตยของ Michael Sandel การแข่งขันที่เกิดขึ้นและกำลังจะเกิดในอนาคต จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์ ความสัมพันธ์จะเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยและเงื่อนไขเวลา สภาพแวดล้อมของการเมืองภายในประเทศและระหว่างประเทศ รัฐแต่ละรัฐต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคง อยู่รอดทางเศรษฐกิจเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีแห่งรัฐตน

ปัจจัยในการจัดการความโปร่งใสและการจัดการการมีส่วนร่วมของชุมชนในบริการสาธารณะ ข้อค้นพบปัจจัยในการจัดความโปร่งใสสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ฤทธิธรรม (2564) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ของเทศบาลนครสกลนคร ผลทศนวิจัยพบว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลนครสกลนคร” เพื่อเป็นการนำเสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลนครสกลนคร รวมถึงการสนับสนุนให้ประชาชนและบุคลากรในองค์กรร่วมกันรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการทั้งในด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนการดำเนินงาน และข้อบัญญัติอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติ การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลพื้นที่ชุมชนของตนเอง สามารถเข้าถึงและรับข้อมูลข่าวสารการบริหารงานและนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลนครสกลนครและเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงการนำไปสู่การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและบุคลากรในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง เกิดทักษะและเห็นความสำคัญในการใช้เครื่องมือสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่แค่เพียงดำเนินการให้ครบกระบวนการเท่านั้นแต่ต้องดำเนินการให้ถึงสาระสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมอย่าง

แท้จริง ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการปฏิบัติมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานที่ดีช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีธรรมาภิบาลในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากตรวจสอบพบว่า การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน มีข้อผิดพลาด บกพร่อง หรือเกิดการทุจริต ตัวอย่างเช่น หัวหน้าส่วนการคลังองค์กรบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในฐานะเจ้าพนักงานได้ปลอมแปลงเอกสารรับรองเอกสารอันเป็นเท็จ ยักยอก ฉ้อโกง และเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและทำลายเอกสารที่เจ้าพนักงานมีหน้าที่ต้องเก็บรักษาไว้เพื่อการตรวจสอบ ทำให้มีเงินขาดบัญชี แจ้งให้ต้นสังกัดดำเนินการตามกฎหมายทางอาญา ทางแพ่ง และทางวินัยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความโปร่งใสในการดำเนินงาน (transparency) ความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้การดำเนินการจัดหาพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสมเหตุสมผล โปร่งใส และมีการแข่งขันด้านราคาอย่างเป็นธรรม ตัวอย่างเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง กำหนดเงื่อนไขในเรื่องการทำหนังสือมอบอำนาจ หนังสือรับรองผลงาน และการวางหลักประกันของ แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538 โดยมิได้มีความจำเป็นและไม่เป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมิได้หารือกับอำเภอหรือจังหวัดก่อนแต่อย่างใด การกระทำดังกล่าวทำให้ได้ผู้เสนอราคาหรือผู้รับจ้างในจำนวนเงินที่สูงกว่าผู้เสนอราคาต่ำสุด ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3. ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน (value for money) เป็นการถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานในส่วนกลางให้ส่วนท้องถิ่นดำเนินการ โดยเน้นการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ในการวิเคราะห์นโยบายของผู้บริหาร โดยที่ตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทกำหนดให้ผู้บริหารจะต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้

ดำเนินการตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภานั้น ๆ การไม่ให้ความสำคัญในการนำนโยบายในการกำหนดยุทธศาสตร์ อาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบาย ซึ่งจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ อาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบาย ซึ่งจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้จัดทำขึ้นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรมานโยบายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นจุดเริ่มต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

2.2 การกำหนดนโยบาย ควรจะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกขั้นตอน การจัดประชาคมเพื่อการรับฟังปัญหาและความต้องการไม่เป็นการเพียงพอ เนื่องจากจะทำให้ประชาชนซึ่งจะเป็นผู้ได้รับผลกระทบไม่ได้รับทราบหรือเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานตลอดทั้งไม่ได้ร่วมดำเนินงาน จะทำให้ขาดความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ

2.3 การกำหนดนโยบาย ควรเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ และการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้สึกรับเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน

2.4 การกำหนดนโยบาย การพัฒนาท้องถิ่น ควรเปิดกว้างให้มีการนำแนวความคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์แบบอื่น ๆ ไม่ควรกำหนดกรอบที่เน้นหนักความคิดแบบสำนักคิดออกแบบและสำนักคิดการวางแผนเท่านั้น จากกรณีศึกษาของการศึกษาวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าแนวความคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์แบบอื่น ๆ ก็สามารถนำไปสู่การดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จได้เช่นกัน

2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำแนวทางการดำเนินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา และการนำรูปแบบในการกำหนดนโยบาย พัฒนาท้องถิ่นตามผลการศึกษานี้ไปใช้ได้ เนื่องจากเป็นแนวทางการดำเนินที่ส่งเสริมการนำนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งและได้นำเสนอต่อสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดทั้งสาธารณะทราบแล้วไปสู่การปฏิบัติ และรูปแบบการดำเนินงานตามผลการศึกษานี้สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน และยังสนับสนุนความยั่งยืนของการดำเนินงานโดยผ่านกระบวนการสร้างความเป็นเจ้าของในการดำเนินงานของประชาชน ดังนั้นรูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ตามผลการศึกษานี้จะก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งภาคการเมืองภาคประชาชน และภาคราชการ แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ตามผลการศึกษานี้ เป็นรูปแบบในภาพรวม ดังนั้น ในการดำเนินงานจะต้องพิจารณาเทคนิควิธีการระดับย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับกิจกรรม และบริบทเป็นรายกรณี

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้านการตรวจสอบและตัวชี้วัดด้านการตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรอบแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

3.3 ควรพิจารณาเปรียบเทียบว่าการดำเนินการตามธรรมาภิบาลของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้ดำเนินการลักษณะอย่างไรบ้าง และภาคส่วนใดดำเนินการอยู่ในระดับใด

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตาทหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, จำนง อภิวัฒนสิทธิ์ และปราโมทย์ ประจนปัจจนึก.(2548).การพัฒนาขีดสมรรถนะของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ห่องสมุดกระทรวงมหาดไทย ชั้น 2 .อาคารสถาบันดำรงราชานุภาพ ถนนอัษฎางค์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนครกรุงเทพมหานคร.
- ชาญ ฤทธิธรรม .(2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ของเทศบาลนครสกลนคร.วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.8(5),27-41.
- พงษ์สานต์ พันธุลาภ.(2546). สังคมชุมชนระหว่างประเทศ.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.ส.เสริมมิตรการพิมพ์: พิษณุโลก.
- รหัส แสงผ่อง. (2547). กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของ กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยี
เพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Development of Information Technology using skills of educational staff in Technology
for Teaching and Learning Bureau at Office of the Basic Education Commission

ธนา เลิศธนา
โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรดิการาม จังหวัดสมุทรสาคร
Tana Lerdtana
Watpomvicheinchotikaram School Samutsakhon Province
Corresponding E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 24 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 25 พฤษภาคม 2566

Received: May 22, 2023; Revised: May 24, 2023; Accepted: May 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ด้านคอมพิวเตอร์ด้านระบบสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 52 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับประมาณค่า ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีค่าดัชนีสอดคล้อง 0.60 – 1.00 และมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านคอมพิวเตอร์อันดับที่สอง คือด้านระบบสื่อสารและลำดับสุดท้ายคือด้านเทคโนโลยีเครือข่ายตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน บุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

Abstract

The purposes of this study were to study the need of development of Information Technology using skills of educational staff in Technology for Teaching and Learning Bureau at Office of the Basic Education Commission and compared the need of development of Information Technology using skills of educational staff which were computer aspect, communication system aspect and network technology aspect. The sample used in this study was 52 educational staff. Tool use in this study was the 5-rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, F-test and Scheffe and the Pearson Product Moment Correlation.

The results of the research found that 1) The level of demand for the data collection needs of users of learning technology institutes under the control of basic education. In descending order, the most common step is the computer side, the second is the multimedia system, and the last is the network technology that allows it. 2) The overall results of the comparison of the level of needs for developing information technology skills were not different. and when considering side by side comparison educational personnel There was a significant difference in computer skills only at the .05 level.

Keywords: Skills Development, Information Technology, Technology for Teaching and Learning Bureau

บทนำ

รัฐบาลจะพัฒนาระบบการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีความพร้อมและกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมีความคุ้มค่าโปร่งใสและ เกิดความเป็นธรรมในการบริการสาธารณะส่งเสริมนโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสามารถให้บริการสาธารณะ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ ให้มีความทันสมัยภายใต้หลักนิติธรรมและความเสมอภาคส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการดำเนิน

นโยบายสาธารณะและร่วมในกระบวนการยุติธรรมภายใต้หลักการยุติธรรมชุมชนพร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่าง กว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึงและเป็นธรรม (แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558: 2555 : 132) มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างตลอดชีวิต มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. 2553 : 19)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่ง สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่นการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.2565)

สมรรถนะ เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวี ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางทางหนึ่งด้วย (ชนินทร เฉลิมสุข และ อภิชาติ คำปลิว.(2562) การพัฒนาคุณภาพคนนั้นกล่าวได้ว่า เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศสำหรับ ยุคความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร จึงควรต้องพัฒนาคนให้ก้าวไปพร้อมกับเทคโนโลยี ซึ่งทุกประเทศของโลกในอนาคตจะมีการพึ่งพาเชื่อมและการเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการรวมกลุ่มและร่วมมือกัน มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็ว แต่จะมีการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดการพัฒนาคนจึงต้องอาศัยเครื่องมือที่ดี และทันสมัยในการพัฒนา ผู้บริหารในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor) มาเป็นผู้บังคับบัญชาแบบฝึกสอน (Coach) การเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและมีความสามารถทางปฏิบัติ ที่สำคัญคือ ต้องรู้จักประยุกต์ใช้เทคนิค และเครื่องมือช่วยในการบริหารได้อย่างคุ้มค่า เครื่องมือที่ดีที่สุดในยุคนี้ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีคมนาคม หากใครรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์สูงสุด จะได้เปรียบผู้อื่นคนบางคนไม่เห็นด้วยกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยอ้างว่าเป็นการสอนให้เอาเปรียบผู้อื่น แต่ถ้าเราไม่สอนให้พวกเราเองรู้จักเทคโนโลยีนี้ เราก็มืดแต่จะตกเป็นเบี้ยล่างผู้อื่นตลอดเวลา(ชินวัตร เจริญนิธย์.2564 : 6)

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมที่ช่วยเสริมกำลังสติปัญญาของมนุษย์และสร้างความสามารถในการติดต่อเชื่อมโยงกันในโลก เป็นตัวขยายขีดความสามารถทางกายภาพแก่มนุษยชาติ ทำให้สามารถเอาชนะข้อจำกัด ด้านเวลา ระยะทางหรือสภาพทางภูมิศาสตร์ได้ ซึ่งเกิดผลกระทบเป็นอย่างมากต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อระบบการศึกษานั้นจะทำให้การศึกษาทางไกลแพร่กระจายและเติบโตได้ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ทำให้ข้อมูลและข่าวสารมีการเชื่อมโยงติดต่อได้รวดเร็ว จึงต้องมี การพัฒนาศักยภาพทางกายภาพและประสิทธิภาพสูงเพียงพอที่รองรับข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย สร้างโอกาสการรู้ข้อมูลและการกระจายข้อมูลและข่าวสารกระจายข้อมูลที่ทันสมัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (Assawabhun.2008)

การที่สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ได้ให้ความสำคัญเพื่อเป็นการให้บุคลากรได้ฝึกฝนตัวเองและพัฒนาสมรรถนะของตัวเองให้เพิ่มขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องกับความต้องการขององค์กร และพัฒนาคนได้เหมาะสมกับตัวบุคลากรเอง เพื่อนำการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานให้ดีขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม 1) บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์พัฒนาระบบดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) บุคลากรด้านเผยแพร่พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีจัดอบรมบุคลากรพัฒนารูปแบบและประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีผลิตสื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3) บุคลากรด้านบริหารงานทั่วไปงานธุรการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study)

ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชากรคือบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้ตาราง (Krejci และMorgan อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559:39) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา โดยศึกษาปรับปรุงเครื่องมือจากเอกสารประกอบการเรียนแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม 2) ดร.อภิรัฐ เจาะจง 3) ครูพรชัย น่วมบัณฑิต ผู้เชี่ยวชาญทางวัดผลและประเมินผล เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนตรวจภาษาและความถูกต้องทางวิชาการแล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.5 (ในตะวัน กำหอม. 2559:30)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามลงพื้นที่เพื่อจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม – 14 เมษายน 2565 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขออนุญาตเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามลงพื้นที่เพื่อจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดทำข้อมูล

1. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบบสอบถามที่เก็บคืนมาได้มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่โดยการหาค่าร้อยละ จำแนก ตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทบุคลากร แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 5 ระดับ โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 42)

4.50 - 5.00 หมายถึง การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรตามประเภทบุคลากร ด้วยทางการศึกษาโดยวิธี เอฟ(F-test)โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage %) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.
4. ทาค่าทดสอบเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 52 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

2. ข้อมูลระดับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านคอมพิวเตอร์รองลงมา คือ ด้านระบบสื่อสารและอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ด้านคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ สามารถใช้โปรแกรม Microsoft Word เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ มีทักษะในการพิมพ์ดีดโดยใช้แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือ สามารถใช้งานโปรแกรม PowerPoint อยู่ในระดับมากในการสร้างและเสนองานและลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ด้านการประกอบซ่อมแซม เครื่องคอมพิวเตอร์

2.2 ด้านระบบสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าลำดับแรกคือ สามารถรับส่งข้อมูลทางอีเมลได้และสามารถส่งข้อมูล ข่าวสาร และสื่อต่างๆ ทาง Website ได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ สามารถ Download / Upload ข้อมูลจาก Internet มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือ สามารถใช้โปรแกรมที่เกี่ยวกับการสื่อสาร (Chat program) เช่น Line และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้พื้นฐานเรื่อง ระบบ LAN, MAN, WAN หรือ Internet อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ สามารถใช้แอปพลิเคชันบนเครือข่าย เช่น facebook.com อยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ สามารถใช้เทคโนโลยีเครือข่าย Search Engine ในการค้นหาข้อมูลได้เช่น google.com, sanook.com, thaiall.com อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือมีทักษะในการส่งรูปภาพ คลิปวิดีโอ ทางInternet ให้ผู้อื่นใช้งานโดยใช้ เช่น YouTube และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน ไวไฟ ด้วยตัวเองอยู่ในระดับมาก

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม 1. บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์พัฒนาระบบดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2.บุคลากรด้านเผยแพร่พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีจัดอบรมบุคลากรพัฒนารูปแบบและประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีผลิตสื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3.บุคลากรด้านบริหารงานทั่วไปงานธุรการโดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffepพบว่าบุคลากรด้านบริการเว็บไซต์ฯมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรด้านการเผยแพร่และพัฒนาบุคลากรฯและบุคลากรด้านการบริหารงานทั่วไป

3.2 ด้านระบบสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านคอมพิวเตอร์รองลงมา คือ ด้านระบบสื่อสารและอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 ด้านคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ สามารถใช้โปรแกรม Microsoft Word เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ มีทักษะในการพิมพ์ดีดโดยใช้แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือ สามารถใช้งานโปรแกรม PowerPoint อยู่ในระดับมากในการสร้างและเสนองานและลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ด้านการประกอบ ซ่อมแซม เครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะบุคลากรไม่ได้จบด้านด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์ ด้านการประกอบ ซ่อมแซม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาภรณ์ อังสาชน (2551: 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านฮาร์ดแวร์มีสภาพการใช้อยู่ในระดับมาก ด้านซอฟต์แวร์ ด้านอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายมีสภาพการใช้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริการอื่นๆ มีสภาพการใช้อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฮาร์ดแวร์ อาจารย์มีสภาพการใช้อุปกรณ์ช่วยสอนที่จัดเตรียมให้ในแต่ละห้องเรียน เช่น Projector, Visualize, Computer ลำโพงและไมโครโฟน เครื่องเล่น DVD อยู่ในระดับมาก ด้านซอฟต์แวร์ อาจารย์มีสภาพการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการจัดการงานในสำนักงานเช่น MS Word , MS Excel , MS Access, MS Outlook ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านอินเทอร์เน็ตและเครือข่าย อาจารย์มีสภาพการใช้บริการของฟรี อีเมลล์ เช่น Hotmail, Yahoo, mail, Gmail อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริการอื่นๆ อาจารย์มีสภาพการใช้ระบบลงชื่อปฏิบัติงานบุคลากรในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคในการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารคือ ไม่มีอุปกรณ์ให้ใช้งานเครือข่ายล่าช้าและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยจัดอบรมการใช้อินเทอร์เน็ตและการสร้างเว็บไซต์และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภี วิวัฒน์ ชาญกิจ (2565) เรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 5 ทานสัมฤทธิ์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ สามารถใช้โปรแกรม Microsoft Word เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีทักษะในการพิมพ์ดีดโดยใช้แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ได้ อยู่ในระดับมาก สามารถใช้งานโปรแกรม PowerPoint ในการสร้างและเสนองานอยู่ในระดับมากและลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ด้านการประกอบ ซ่อมแซม เครื่องคอมพิวเตอร์

1.2 ด้านระบบสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือสามารถรับส่งข้อมูลทางอีเมลล์ได้และสามารถส่งข้อมูล ข่าวสาร และสื่อต่างๆ ทาง Website ได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ สามารถ Download / Upload ข้อมูลจาก Internet มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือ สามารถใช้โปรแกรมที่เกี่ยวกับการสื่อสาร (Chat program) เช่น Line และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้พื้นฐานเรื่อง ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะบุคลากรทางด้านระบบสื่อสาร ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet มีจำนวนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมงคล กัจจร (2551:156) ศึกษาสมรรถภาพด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้สอนคอมพิวเตอร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 4 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 4 มีสมรรถภาพด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแต่ละด้านใน

ระดับปานกลาง ถึง ระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการไฟล์และโฟลเดอร์ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและหลักการทำงานของคอมพิวเตอร์ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้านความรู้เกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะและการใช้งานของฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์รอบข้าง (Peripheral) ที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ ด้านความรู้ทาง ICT ด้านอื่นๆ ด้านความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและการใช้งานโปรแกรมประยุกต์ (Application Software) ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบสื่อสารข้อมูลและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ด้านความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและการใช้โปรแกรมที่ใช้ในการคำนวณข้อมูลและการทำงานทางด้านฐานข้อมูลที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆด้านความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและใช้งานซอฟต์แวร์โปรแกรมปฏิบัติการ (Operating System Software) และยังสามารถคล้อยกับงานวิจัยของ โสภี วิวัฒน์ ชาวกิจ (2565) เรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา ๕ ทานสัมฤทธิ์ จังหวัดนนทบุรี ผลวิจัยพบว่าด้านระบบสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าลำดับที่ 1 คือ สามารถรับส่งข้อมูลทางอีเมลได้และสามารถส่งข้อมูล ข่าวสาร และสื่อต่างๆ ทาง Website ได้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สามารถ Download / Upload ข้อมูลจาก Internet มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถใช้โปรแกรมที่เกี่ยวกับการสื่อสาร (Chat program) เช่น Line อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้พื้นฐานเรื่อง ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet

1.3 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าลำดับแรกคือ สามารถใช้แอปพลิเคชันบนเครือข่าย เช่น facebook.comอยู่ในระดับมากที่สุดลำดับที่ 2 คือ สามารถใช้เทคโนโลยีเครือข่าย Search Engine ในการค้นหาข้อมูลได้เช่น google.com , sanook.com , thaiall.comอยู่ในระดับมากที่สุดลำดับที่ 3 คือมีทักษะในการส่งรูปภาพ คลิปวีดีโอ ทางInternet ให้ผู้อื่นใช้งานโดยใช้ เช่น YouTube และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน ไวไฟ ด้วยตัวเองอยู่ใน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน ไวไฟซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกษมน บ่อบัวทอง(2553:70) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมด้านการประมวลผลข้อมูล (Processing) พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) หน่วยงานมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระบบข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 2)หน่วยงานมีการรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานเพื่อจัดทำคลังข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 3)หน่วยงานมีการสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันความเสียหาย อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 4)หน่วยงานสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์ในการประมวลผลได้อย่างเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง มี ค่าเฉลี่ย 3.42 5)

หน่วยงานมีการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องการใช้ผ่านเว็บไซต์ประเภท Search Engine เช่น Google หรือ Sanook อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 6) หน่วยงานมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ช่วยให้การเรียกข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 7) หน่วยงานมีการนำเสนอสารสนเทศด้านกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อบริการบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 8) หน่วยงานเสนอสารสนเทศที่ได้จากระบบมาเผยแพร่ในรูปแบบที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 9) หน่วยงานนำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาในการบริหารข้อมูลสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 10) หน่วยงานปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี วิวัฒน์ ชาญกิจ (2565) เรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา ๕ ทานสัมฤทธิ์ จังหวัดนนทบุรี ผลวิจัยพบว่า ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าลำดับที่ 1 คือ สามารถใช้แอปพลิเคชันบนเครือข่าย เช่น facebook.com อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถใช้เทคโนโลยีเครือข่าย Search Engine ในการค้นหาข้อมูลได้เช่น google.com , sanook.com , thaiall.com อยู่ในระดับมาก มีทักษะในการส่งรูปภาพ คลิปวิดีโอ ทาง Internet ให้ผู้อื่นใช้งานโดยใช้ เช่น YouTube อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน ไวไฟ ด้วยตัวเอง

2. เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตาม 1.บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์พัฒนาระบบดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. บุคลากรด้านเผยแพร่พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีจัดอบรมบุคลากรพัฒนารูปแบบและประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีผลิตสื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3. บุคลากรด้านบริหารงานทั่วไปงานธุรการการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว ส่วนด้านระบบสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีเครือข่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภี วิวัฒน์ ชาญกิจ (2565) เรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา ๕ ทานสัมฤทธิ์ จังหวัดนนทบุรี ผลวิจัยพบว่าด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่าครู มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยครู ด้านระบบสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาต้องมีความรู้เรื่องซอฟต์แวร์ระบบปฏิบัติการหลากหลาย เช่นระบบปฏิบัติการ Linux และ Windows มีความรู้ด้านการประกอบ ซ่อมแซม เครื่องคอมพิวเตอร์

1.2. เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสามารถบอกความแตกต่างของระบบเครือข่าย เช่น ระบบ LAN, ระบบ Internet และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้พื้นฐานเรื่อง ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 เพิ่มการศึกษาในเรื่องใหม่ๆ ให้มากขึ้นเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในอนาคต

2.2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี ด้วยการวิจัยแบบผสมผสาน และเพื่อจำนวน ประการที่ใช้ในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กชมน บ่อบัวทอง.(2553).ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย:วิทยาลัยทองสุข.

ชนินทร์ เถลิ้มสุข และ อภิชาติ คำปลิว.(2562).เทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ชินวัตร เจริญนิത്യ.(2563).การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.21(1),51-58.

ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 3. โรงพิมพ์ที่คอม มหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.

มงคล กำจร.(2551).สมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.เทคโนโลยีและการสื่อสาร :มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

โสภี วิวัฒน์ ชาญกิจ.(2565).การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 5 ทานสัมฤทธิ์ จังหวัดนนทบุรี.คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์.สาขาการบริหารการศึกษา.วิทยาลัยทองสุข

แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558.(2555).สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553.(2553).สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

อาภรณ์ อังสาชน.(2551).พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
Assawabhum, S. (2008). **Modern Education Administration Theory and Practice**. 4th
edition. UbonRatchathani: Ubonkij offset. (in Thai).

ผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย
The Effects of Folk Play Activities on Empathy of Early Childhood Children

ดารารัตน์ สะอาดม่วง

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย

มหาวิทยาลัยราชธานี

Dararat Saardmuang

Student course Master of Education Early Childhood Education

Ratchathani University

Email : sophahai123@gmail.com

วันที่รับบทความ: 23 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 24 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 25 พฤษภาคม 2566

Received: May 23, 2023; Revised: May 24, 2023; Accepted: May 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน 2) เพื่อเปรียบเทียบความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน สมมติฐานทางการวิจัย คือ หลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของเด็กปฐมวัย มีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงกว่าก่อน การจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านห้วยจ้าว (อุสุภราชวิทยาการ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำบลกำแพง อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร จำนวน 1 ห้องเรียน 24 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ชนิด คือ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย จำนวน 20 แผนกิจกรรม 2) แบบประเมินพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 25 ข้อ สรุปผลการศึกษา จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1. พัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2. ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย หลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูง กว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน, ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย, เด็กปฐมวัย

Abstract

A study of the effects of folk play activities on the empathy aspect of preschool children. The objectives of this research were 1) to study the empathy of early childhood children. 2) to compare the empathy of preschool children and after organizing folk play activities The research hypothesis is that after organizing local play activities of early childhood children, have a higher development of empathy than before organizing folk play activities The sample group used in the research were Kindergarten 3 students in the second semester of the academic year 2022 at Ban Hua Ngu School. (Usupharaj Wittayakarn) under the Office of the Basic Education Commission, Kammaed Sub-district, Kut Chum District, Yasothon Province. There were 24 students in one classroom, obtained by purposive selection. There were 2 types of tools used in this study and data collection: 1) 20 plans activity of folk play activities on compassionate behaviors of early childhood children; another For kindergarten students, grade 3, 25 questions Summary of the study From the study and data analysis, the findings can be summarized as follows: 1. The development of empathy in early childhood children. that has been organized to play folk activities 2. Comparison of empathy development of preschool children. After organizing local play activities, early childhood children had high development in empathy. than before the event was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Organizing folk play activities, Compassion for others of early childhood children, Early childhood

บทนำ

การเจริญเติบโตของเด็กนับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 5-6 ปี เป็นช่วงของชีวิตมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการได้บ่งไว้ว่า เป็นระยะที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ สังคมและบุคลิกภาพ ประสบการณ์ที่เด็กได้รับในช่วงแรกของชีวิตจะมีอิทธิพลมากต่อการสร้างเสริมความพร้อมของเด็กที่จะพัฒนาตนเองในขั้นต่อไปเด็กแต่ละคนจะมีฐานความพร้อมอยู่ในระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับ การจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเด็ก บลูม (ศิริพร เลิศพันธ์. 2548) ปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากร จากการศึกษาของแพทย์และนักการศึกษาพบว่าใน

ช่วงแรกของชีวิตจนถึง 5 ปีแรก เป็นระยะเซลล์สมองเจริญสูงสุด สมองของเด็ก 3 ปีแรก จะเจริญได้ 80% ของสมองผู้ใหญ่ ดังนั้นเด็กในวัยนี้จึงควรได้รับการพัฒนาไปทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม (วรรณ เกษมณี. 2548) การส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กปฐมวัยซึ่งได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้สาระประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการและคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี จะเป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับตัวเด็กบุคคลและสถานที่สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่เด็กมีโอกาสใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจ จะไม่เน้นเนื้อหา การท่องจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็กได้แก่ ทักษะการเคลื่อนไหวทักษะทางสังคม ทักษะทางการคิด ทักษะการใช้ภาษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น (ศิริพร เลิศพันธ์. 2548)

ทักษะทางสังคมเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญและควรปลูกฝังให้กับเด็กปฐมวัย กระบวนการปรับตัวทางสังคม (Socialization Process) ของเด็กปฐมวัยเป็นการเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมบริบทแรกที่เด็กสัมผัสคือ บุคคลในครอบครัว เมื่อเด็กเข้ากลุ่มเพื่อน ได้เห็นพฤติกรรมผู้อื่นเห็นบทบาททางสังคม เด็กก็ได้รับการหล่อหลอมและพัฒนาทักษะทางสังคมการเล่นเป็นทางหนึ่งของการเรียนรู้ศิลปะทางสังคมของเด็ก เด็กเรียนรู้สังคมจากผู้ใหญ่ใกล้เคียง จากพ่อแม่การมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ทำให้เด็กเรียนรู้ความร่วมมือ การปฏิเสธ การรับ การแบ่งปัน การสื่อสาร การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เด็กยังเรียนรู้ที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่มด้วยการเข้ากลุ่มกิจกรรม ปรับตัวต่อการคาดหวังของโรงเรียน รับผิดชอบต่อและมีความรู้สึกของผู้อื่น (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2551) การเล่นของเด็กไม่เพียงแต่เป็นการสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินเท่านั้น การเล่นของเด็กยังเป็นการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมจากจิตวิทยาการเล่นของเด็กชี้ให้เห็นว่า การที่เด็กเล่นกับใครและเล่นกับอะไร ช่วยพัฒนาทักษะด้านสังคมได้เป็นอย่างดี เพราะลักษณะการเล่นของเด็กเป็นกระบวนการที่สำคัญในทุก ๆ ด้านของการเรียนรู้จึงควรส่งเสริมการสอนให้เด็กมีความเข้าใจในการเล่นกับผู้อื่น (สุขุม เฉลยทรัพย์. 2553)

การจัดประสบการณ์การเล่นกลางแจ้งให้กับเด็กนั้น เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในการที่จะส่งเสริมหล่อหลอม ปรับเปลี่ยน ปรับปรุง พฤติกรรมทางด้านสังคมในทางที่ดีให้เกิดขึ้นกับตัวเด็กเพราะขณะที่เด็กเล่นนั้น เด็กได้รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ๆ รู้จักการเจรจาสนทนา คบหาสมาคมกับกลุ่มเพื่อน ดังนั้นถ้าเราเข้าใจความสำคัญของการเล่นเข้าใจธรรมชาติของการเล่น และเปิดโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ การเล่นในสิ่งที่เด็กพอใจ และหาวิธีเล่นส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้พัฒนาการทางสังคมได้อย่างเหมาะสมย่อมจะทำให้เด็กมีประสบการณ์ในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสำหรับการจัดประสบการณ์การเล่นกลางแจ้ง สามารถจัดให้อยู่ในรูปแบบของการนำเอาประสบการณ์การเล่นกลางแจ้งแบบการเล่นพื้นบ้านมาจัดให้กับเด็ก ซึ่งการจัดประสบการณ์ดังกล่าวจะเอื้อให้เด็กมีประสบการณ์การเล่นที่สามารถส่งเสริม ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงพฤติกรรมทางสังคมให้เกิดขึ้นกับตัวเด็กได้เป็นอย่างดีเนื่องจาก รูปแบบ

การละเล่นพื้นบ้านมีเนื้อหาของกิจกรรมที่ดีทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนที่เล่นด้วยกัน มีการพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม ได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลิน เรียนรู้พฤติกรรม ของกลุ่มเพื่อนแต่ละคนว่ามีพฤติกรรมเป็นอย่างไร การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน ได้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนเสนอแนวความคิดในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่เล่นกับกลุ่มเพื่อนได้และ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เด็กได้มีพัฒนาการในทางสังคมในทางที่ดี และสิ่งเหล่านี้จะช่วยใน การปลูกฝังพฤติกรรมพฤติกรรมทางสังคมให้กับเด็ก รวมทั้งจะช่วยให้เด็กอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดไป (รัชฎววรรณ ประพาน. 2541)

การละเล่นพื้นบ้านเป็นการเล่นชนิดหนึ่งที่เล่นสืบต่อกันมาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งวิธีการเล่นจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น ภาคกลาง ก็จะมีการเล่นกาฟักไข่ เข่งแก๊งกอยมอญซ่อนผ้า งูกินหาง ชักคะเย่อ เป็นต้น ส่วนภาคกลางจะมีการเล่นเก็บดอกจิว ม้าจากดอก งูสิงสาบ เป็นต้น (สาริโรจน์ มีวงษ์สม. 2541) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีการเล่นต่อไก่ เล่นเตย เล่นปักลิ้โป่งแป๊ะ เป็นต้น และภาคใต้จะมีการเล่น เชื้อ ดาวไหว ทองสูงโน้หระ เป็นต้น (ทิพวรรณ คันธา. 2542) ซึ่งกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้านของแต่ละภาคต่าง ก็มีความสำคัญในการที่จะส่งเสริมหล่อหลอม ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงพฤติกรรมทางด้านสังคมในทางที่ดีให้เกิด ขึ้นกับตัวเด็กเพราะขณะที่เด็กกำลังเล่นนั้นเด็กได้รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ๆ รู้จักการเจรจาสนทนา คบ หาสมาคมกับกลุ่มเพื่อน หากเข้าใจและหาวิธีการส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้พัฒนาการทางสังคมได้อย่าง เหมาะสมย่อมจะทำให้เด็กมีประสบการณ์ในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังเช่น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต. 2549) ที่อธิบายไว้ว่าการละเล่น ทำให้เด็กเกิดความ รู้สึกเป็นอิสระ สนุกสนาน เพลิดเพลิน และพร้อมที่จะทำกิจกรรมนั้นซ้ำ เมื่อเกิดการสนใจและพอใจ โดยไม่ต้องใช้การให้รางวัลหรือการ ทำโทษมากระตุ้น มีการยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมจากกลุ่มเพื่อนเล่นมีความสามัคคี มีความรักในหมู่คณะ มีความซื่อสัตย์ รู้จักรับผิดชอบต่อส่วนรวม และรู้จักยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น นอกจากนี้ (อุบลรัตน์ เฟิง สกิต. 2546) ยังได้กล่าวสนับสนุนว่า การเล่นของเด็กจะช่วยส่งเสริมพัฒนาคุณสมบัติที่ดีงาม การละเล่นจะ ฝึกฝนให้เด็กเกิดการเรียนรู้โดยไม่รู้ตัวจะช่วยส่งเสริมพัฒนาให้เด็กมีคุณลักษณะที่ดีงาม และสามารถดำเนิน ชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างสงบสุขนอกจากนี้การละเล่นพื้นบ้านยังเป็นการอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมไทยเพื่อให้ คงอยู่กับลูกหลานสืบต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะทางสังคมที่เป็น ทักษะพื้นฐานของบุคคล ที่ควรได้รับการฝึกฝนปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ๆ เพื่อให้เด็กคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และผู้ศึกษาค้นคว้าเชื่อว่าการละเล่นพื้นบ้านเป็นวิธีการเล่นที่ สอนให้เด็กรู้จักเหตุผล รู้จักให้อภัยกัน ฝึกให้รู้จักสามัคคี รู้จักเสียสละ รู้จักการรอคอย อดทน มีความเห็นอก เห็นใจ ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างดี ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึง สนใจนำกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้านมาพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กชั้น

อนุบาลปีที่ 3 (5-6 ปี) ซึ่งเป็นชั้นที่รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์ โรงเรียนบ้านห้วยจั่ว (อุสุภราชวิทยาการ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำบลกำเม็ด อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ซึ่งผลของการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยสำหรับครูผู้สอนนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์ ตลอดจนผู้ปกครองในส่งเสริมการเล่นที่จะพัฒนาลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัยในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives)

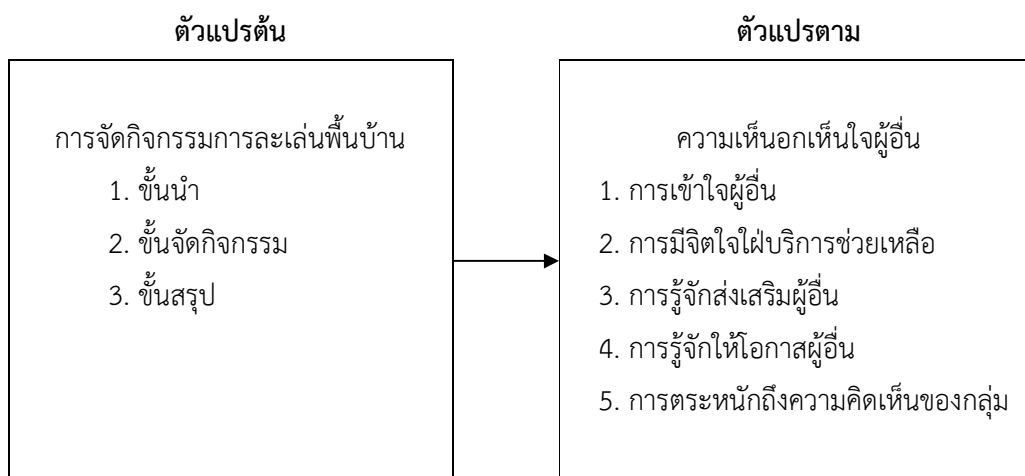
1. เพื่อศึกษาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยก่อน และหลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน

สมมติฐานในการศึกษา

หลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของเด็กปฐมวัย มีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษามผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านที่มีต่อด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนเด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 5-6 ปีที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นอนุบาลปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำบลกำแพง อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร จำนวน 7 ห้องเรียน รวมจำนวนนักเรียน 163 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านหัวจัว (อุสุภราชวิทยาคาร) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำบลกำแพง อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร จำนวน 1 ห้องเรียน 24 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ดังนี้

2.1 แผนการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้าน

2.2 แบบประเมินพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3

3. การทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการประเมินพฤติกรรมด้านพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นคะแนนที่ได้จากการประเมินทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามแบบ แผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest Posttest Design ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลองแบบ One - Group (Pre-test Post-test Design)

กลุ่ม	Pre-test	Treatment	Post-test
ทดลอง	T1	X	T2

T1 หมายถึง พฤติกรรมด้านด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นก่อนเรียน (Pre-test)

X หมายถึง การจัดกิจกรรมในกลุ่มทดลอง

T2 หมายถึง พฤติกรรมด้านด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นหลังเรียน (Post-test)

การทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

ดำเนินการทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียน ระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2565 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เรียนผู้บริหารโรงเรียนบ้านห้วยจ้ง (อุสุภราชวิทยาลัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2 เพื่อขออนุญาตทำความเข้าใจกับครูและนักเรียนในโรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์กับนักเรียนกลุ่มทดลอง

2. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีเพื่อขอความอนุเคราะห์ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยจ้ง (อุสุภราชวิทยาลัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทำการประเมินก่อนเรียน (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่เด็กปฐมวัยชั้นอนุบาล ปีที่ 3 โรงเรียนบ้านห้วยจ้ง (อุสุภราชวิทยาลัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 คือ ห้องอนุบาล 3/2 จำนวน 24 คน โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมด้านพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ

4. ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยใช้แผนการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน จำนวน 20 แผนกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง 9 สัปดาห์ แบ่งเป็นทดสอบก่อนเรียน 1 สัปดาห์ ทดสอบหลังเรียน 1 สัปดาห์ และจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรม 7 สัปดาห์ ๆ แต่ละแผนทำการประเมินพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และประเมินรายบุคคลด้านพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ทำกิจกรรมทุกแผน (แผนที่ 1-20) เพื่อสังเกตพัฒนาการและเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยโดยรวม กับเกณฑ์ที่กำหนดระหว่างเดือน ตุลาคม-ธันวาคม 2565

5. เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยดำเนินการประเมินหลังเรียน (Post-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนบ้านห้วยจ้ง(อุสุภราชวิทยาลัย)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 คือ ห้องอนุบาล 3/2 จำนวน 24 คน โดยใช้แบบประเมิน พฤติกรรมด้านพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่ติดกับผู้อื่นชุดเดิม จำนวน 10 ข้อ

6. เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ โดยหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและแปลความหมาย คะแนนเฉลี่ย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	วันที่ทดลอง	ชื่อกิจกรรม
1	12 ต.ค. 65	พุธ	ประเมินพฤติกรรมก่อนเรียน (Pre-test)
2	17 ต.ค. 65	จันทร์	การเล่นมอญซ่อนผ้า
	18 ต.ค. 65	อังคาร	การเล่นรี้ข้าวสาร
	19 ต.ค. 65	พุธ	การเล่นโพงพาง
3	24 ต.ค. 65	จันทร์	การเล่นวิ่งเปี้ยว

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	วันที่ทดลอง	ชื่อกิจกรรม
	25 ต.ค. 65	อังคาร	การเล่นชักเย่อ
	26 ต.ค. 65	พุธ	การเล่นเก้าอี้ดนตรี
4	31 ต.ค. 65	จันทร์	การเล่นจระเข้รอบวง
	1 พ.ย. 65	อังคาร	การเล่นซ่อนหา
	2 พ.ย. 65	พุธ	การเล่นเป่ากบ
5	7 พ.ย. 65	จันทร์	การเล่นแมวจับหนู
	8 พ.ย. 65	อังคาร	การเล่นลิงชิงบอล
	9 พ.ย. 65	พุธ	การเล่นลิงชิงหลัก
6	14 พ.ย. 65	จันทร์	การเล่นเสือข้ามห้วย
	15 พ.ย. 65	อังคาร	การเล่นหมากเก็บ
	16 พ.ย. 65	พุธ	การเล่นอิก้าปักไข่
7	21 พ.ย. 65	จันทร์	การเล่นงูกินหาง
	22 พ.ย. 65	อังคาร	การเล่นหมากอี่
	23 พ.ย. 65	พุธ	การเล่นหนอนคืบ
8	28 พ.ย. 65	จันทร์	การเล่นลอดแลดข้าวสาร
	29 พ.ย. 65	อังคาร	การเล่นตีไก่
9	30 พ.ย. 65	พุธ	ประเมินพฤติกรรมหลังเรียน (Post-test)

7. เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างไป วิเคราะห์ทางสถิติ มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ และแปลความหมายของคะแนน เฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.51 - 5.00 หมายถึง เด็กมีการพัฒนาด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับสูงที่สุด

ช่วงคะแนน 3.51 - 4.50 หมายถึง เด็กมีการพัฒนาการรับรู้ความรู้สึกกับผู้อื่นในระดับสูง

ช่วงคะแนน 2.51 - 3.50 หมายถึง เด็กมีการพัฒนาด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง เด็กมีการพัฒนาด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง เด็กมีการพัฒนาด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระดับต่ำที่สุด

8. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคะแนนในแบบประเมินพฤติกรรมด้านพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยก่อนการทดลองและหลังการทดลอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านที่มีต่อพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เด็กปฐมวัย ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การเปรียบเทียบพัฒนาการด้านพฤติกรรมด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่ดีกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรม โดยใช้กิจกรรมการเล่นที่บ้าน ใช้การทดสอบค่าทีแบบไม่ เป็นอิสระต่อกัน (t-test แบบ Dependent Samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านที่มีต่อความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น การมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น และการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏการนำเสนอตารางและภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านที่มีต่อความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยในภาพรวม และรายด้าน N=24

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ก่อนการจัดกิจกรรม			หลังการจัดกิจกรรม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การเข้าใจผู้อื่น	2.63	1.69	ปานกลาง	4.25	1.42	สูง
2. การมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ	2.88	1.57	ปานกลาง	4.17	1.49	สูง
3. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น	3.17	2.32	ปานกลาง	4.38	1.69	สูง
4. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น	4.33	1.86	ปานกลาง	4.04	1.92	สูง
5. การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม	2.58	1.56	ปานกลาง	3.63	1.86	สูง
รวม	2.92	1.80	ปานกลาง	3.89	1.68	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า พัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยชั้น อนุบาลปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้าน ในทุกด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่นมีคะแนน

เฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ, การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น, การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม และการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อความเห็นอกเห็นใจอื่นของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังเรียน

N = 24			
ความเห็นอกเห็นใจอื่น	คะแนน	\bar{X}	S.D.
ก่อนเรียน	25	2.92	1.80
หลังเรียน	25	3.89	1.68

จากตารางที่ 2 พบว่า กรณีก่อนการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D.= 1.80) กรณีหลัง การจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจอื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.68)

2. ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจอื่นของเด็กปฐมวัยระหว่าง ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน การเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจอื่นของเด็กปฐมวัยระหว่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน ใช้การทดสอบค่าที่แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test แบบ Dependent Samples) ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจอื่นของเด็กปฐมวัยระหว่าง ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน

N = 24						
การทดสอบ	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	t	p	
ก่อนเรียน	25	2.92	1.80	-37.011*	.000	
หลังเรียน	25	3.89	1.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจอื่นของ เด็กปฐมวัยหลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่นสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อสังเกตระหว่างจัดกิจกรรม

ในช่วงแรกพบว่า การจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านนั้น เด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำกิจกรรมได้อย่างถูกต้องตามกติกาการเล่นพื้นบ้านประเภทต่าง ๆ ครูจึงคอยแนะนำให้เด็กเข้าใจในกฎกติกาการเล่นแต่ละกิจกรรมซ้ำหลายครั้ง พร้อมทั้งสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระหว่างการอธิบายวิธีการเล่น โดยครูให้อาสาสมัครออกมาสาธิตวิธีการเล่น 3-4 คน พร้อมคู่มือสาธิตวิธีการเล่นประกอบเมื่อเด็กเข้าใจและคุ้นชินกับการปฏิบัติในแต่ละกิจกรรมแล้วในสัปดาห์ที่ 3-4 เด็กสามารถทำกิจกรรมได้ อย่างคล่องตัว และสนุกสนานกับกิจกรรมที่ทำเด็กมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น สามารถเข้าใจผู้อื่น มีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ รู้จักส่งเสริมผู้อื่น รู้จักให้โอกาสผู้อื่น และตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่มได้ จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านห้วยวัง (อุสุภราชวิทยา คาร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน เมื่อเปรียบเทียบกับแล้วพบว่า กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน สามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และ กรณีหลังจากการจัดกิจกรรม พบว่า เด็กปฐมวัยมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น, การมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ, การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น, การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น และการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม เฉลี่ยสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมในทุกด้าน ดังนั้น กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านถือเป็นกิจกรรมที่มี ความสำคัญและเหมาะสมที่จะนำไปจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย เพราะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงขึ้นจริง

สรุปได้ว่า กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเป็นกิจกรรมที่เด็กได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมจริง และเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้วัสดุอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน นอกจากนั้น กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านยังช่วยให้เด็กมีการพัฒนาความคล่องแคล่วว่องไว มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุขกับกิจกรรมที่ทำในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านจึงเหมาะแก่การนำมาใช้ ในการจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย เพราะเป็นกิจกรรมการเล่นที่มีประโยชน์ มีคุณค่า เด็กได้เล่นกัน เป็นกลุ่ม ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนมากขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี กับผู้อื่นของเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และ 2. ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย หลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่ผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน จำนวน 20 แผน กิจกรรม ได้แก่ การเล่นมอญซ่อนผ้า, การเล่นรีรีข้าวสาร, การเล่นโพงพาง, การเล่นวิ่งเปรี้ยว, การเล่นชักเย่อ, การเล่นเก้าอี้ดนตรี, การเล่นจระเข้รอบวง, การเล่นซ่อนหา, การเล่นเป่ากบ, การเล่นแมงจับหนู, การเล่นลิงชิงบอล, การเล่นลิงชิงหลัก, การเล่นเสือข้ามหญ้า, การเล่นหมากเก็บ, การเล่นอึกกาฟักไข่, การเล่นงูกินหาง, การเล่นหมากอี่, การเล่นหนอนคืบ, การเล่นลอดแลตข้าวสาร และการเล่นตีไก่ ทุกกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเป็น กิจกรรมที่เน้นให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยได้สร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันตลอด ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ทำให้เด็กเกิดความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลินจากการการเล่นเป็นหมู่คณะ นอกจากนี้เด็ก จะได้รับความสนุกสนานจากการการเล่นพื้นบ้านแล้วยังช่วยให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนฝึกฝนตนเองให้รู้จักกติกา มีจริยธรรม มีน้ำใจงาม รู้จัก การพ่ายแพ้ รู้ที่จะชนะ เมื่อแพ้ก็ไม่ท้อถอย เพราะเมื่อเริ่มต้นเล่นใหม่ก็มีโอกาสเอาชนะได้ใหม่ ยามเมื่อชนะก็มี ความภูมิใจในความสามารถของตนเอง เชื้อมั่นตัวเอง เป็นการฝึกให้เห็นคุณค่าในตัวเองได้ดี ฝึกการให้อภัย การรู้จักขอโทษ การให้อภัยของผู้กระทำ และผู้ถูกกระทำ ซึ่งยอมเข้าใจและมีความเห็นอกเห็นใจกัน ส่งผลให้ สังคมที่มีการกระทบกระทั่งลดความรุนแรงลง มองอีกฝ่ายอย่างเข้าใจมากขึ้น ฝึกให้รู้จักรอ การเล่นที่มีการ เรียงลำดับก่อนหลัง ยอมให้เพื่อนเล่นก่อน ทำให้รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น เรียนรู้การเข้าคิว เป็นการฝึกความ อดทน ฝึกความมีระเบียบวินัยไปในตัว ฝึกการทำงานเป็นทีม ทุกคนในฝ่ายต้องร่วมมือร่วมใจ รู้จักช่วยเหลือ แบ่งปัน หากพลาดทำ เพียงหนึ่งคน ก็อาจทำให้พ่ายแพ้ได้ ทีมจึงต้องเข้มแข็ง หัวหน้าทีมต้องฝึกเป็นผู้นำ เพื่อ นำทีมเอาชนะอีกฝ่าย ลูกทีมก็ฝึกการเป็นผู้ตามที่ดีด้วยเช่นกัน การเล่นเป็นทีมจะได้ฝึกทั้งความสามัคคีในหมู่ คณะ ความรักพวกพ้องน้องพี่ และการต้องทำตัวให้เป็นที่รักของเพื่อนฝูงไปในตัว ฝึกการแก้ปัญหา รู้จักการ วางแผน มองหาหนทางต่าง ๆ เพื่อเอาชนะอุปสรรค เป็นการฝึก ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญา และจินตนาการ ฝึกสมาธิ การเล่นหลายอย่างต้องเริ่มต้นด้วยสมาธิก่อน จะใจร้อนเอาตัวไม่ได้ การฝึกสมาธิบ่อย ๆ จะทำให้ เป็นคนใจเย็นลง หัดที่จะควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วธรรมมา (2565 : 95) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ผล วิจัยพบว่าการพัฒนาด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัยอนุบาลปีที่ 3 ที่ได้รับการจัด กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอัจฉริมา อ่อนน้อม (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสัมพันธภาพของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรม การเล่นพื้นบ้านของไทย ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของไทยมี

การพัฒนาสมรรถภาพสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน และยังสอดคล้องกับพลาตี หมาดเต๊ะ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการฝึกการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กปฐมวัยที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นอนุบาลโรงเรียนบ้านบุเกะกุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพทางกลไกของเด็กปฐมวัยชาย ก่อนการฝึกการเล่นพื้นบ้านทั้ง 6 รายการ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ยกเว้นเรื่องของการวิ่งเร็ว 20 เมตร ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ภายหลังจากเด็กปฐมวัยชายได้รับการฝึกกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเป็นเวลา 8 สัปดาห์ พบว่าเด็กปฐมวัยชายมีสมรรถภาพทางกลไกทั้ง 6 รายการดีขึ้น คืออยู่ในเกณฑ์ระดับดี ยกเว้นการขว้างลูกบอลไกลซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กปฐมวัยหญิง ก่อนการฝึกกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านทั้ง 6 รายการ อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ยกเว้นเรื่องของการลุก-นั่ง 30 วินาที การวิ่งเก็บของ 3 จุด อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และการวิ่งเร็ว 20 เมตร การขว้างลูกบอลไกลอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ภายหลังจากเด็กปฐมวัยหญิงได้รับการฝึกกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเป็นเวลา 8 สัปดาห์ พบว่าเด็กปฐมวัยหญิงมีสมรรถภาพทางกลไกทั้ง 6 รายการ ดีขึ้น คืออยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ยกเว้นการขว้างลูกบอลไกลซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี และการวิ่งเร็ว 20 เมตร อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก และเมื่อทำการเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกลไกของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการฝึกกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน จะพบว่าเด็กมีสมรรถภาพทางกลไกพัฒนาดีขึ้น เช่นเดียวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องการเล่นพื้นบ้าน ที่พบว่าภายหลังจากใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน เด็กปฐมวัยชายและหญิง มีค่าคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ดังนั้น การฝึกกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านจึงมีผลดีต่อเด็กปฐมวัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจิตราภรณ์ ทองกวอด (2555 : 44) ได้ศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหล่มเก่าพิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีจิตใจบริการช่วยเหลือด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น ด้านการให้ออกาสผู้อื่นและด้านการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับณัฐฉา สันข์ทองและคณะ (2554 : 59) ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัยในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของไทย มีทักษะทางสังคมด้านการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงขึ้นในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุภาภรณ์ สงนวน (2551 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางด้านสังคมในทางที่ดีให้เกิดขึ้นกับตัวเด็ก ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านมีทักษะทางสังคมหลังการจัดกิจกรรมสูงขึ้นอยู่ในระดับดี และยังสอดคล้องกับภรณ์ทิพย์ พันทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจของนักเรียนวัยรุ่น ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่น ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นตามสถานการณ์ในสังคม และความต้องการที่จะเอื้อเพื่อ

ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนวัยรุ่นได้

2. ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย หลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากการเล่นพื้นบ้านทำให้เด็กได้เคลื่อนไหว ได้ออกกำลังกาย เกิดความคล่องแคล่วว่องไว ฝึกความอดทน ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ฝึกการสังเกต มีปฏิสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ พร้อมทั้งเกิดความสนุกสนาน ช่วยให้เด็กอารมณ์ดี เบิกบาน สดชื่น กระฉับกระเฉง คลายเครียด และเป็นส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญา ส่งเสริมการเรียนรู้ ตอบสนองความต้องการ ช่วยให้เด็กรู้จักผิดถูก มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ รู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง การเสียสละ รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเข้ากับเพื่อนได้ ทำให้สามารถปรับตัวในสังคมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมความเจริญทางจิตใจ โดยปลูกฝังให้มีคุณธรรมอันจำเป็นแก่การเป็นพลเมืองดี การเล่นพื้นบ้านเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมพื้นบ้านที่สะท้อน วิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อของคนในท้องถิ่นมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันอันมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการ ทักษะด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ช่วยให้เด็กเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ขณะที่เด็กเล่นและทำกิจกรรมกับกลุ่มเพื่อน เด็กเกิดการเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสในการได้รับ ประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคมที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นยิ่งขึ้น การเล่นไทยส่วนใหญ่จะเป็นการเล่นเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เด็กเรียนรู้ถึงความสามัคคี ฝึกการเป็นผู้นำผู้ตาม ฝึกการยอมรับข้อตกลงและเคารพกฎกติกาในการเล่น รวมทั้งฝึกการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ให้รู้จักแพ้-รู้ชนะ-รู้ภัย ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วธรรมมา (2565 : 96) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ผลวิจัยพบว่า หลังการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเด็กปฐมวัย มีพัฒนาการด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอัจฉริมา อ่อนน้อม (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสัมพันธภาพของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของไทย ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับ การจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของไทยมีการพัฒนาสัมพันธภาพสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน และการจัด กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของไทยมีการพัฒนาสัมพันธภาพสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งยังสอดคล้องกับศิริพร เลิศพันธ์ (2558 : 109) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการพัฒนาทักษะทางสังคมด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านมี คะแนนทักษะทางสังคมด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นหลังการทดลอง เพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องจิตรารัตน์ ทองกวอด (2555 : 45) ได้ศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของ

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหล่มเก่าพิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมและรายด้านก่อนและหลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับกับสุภาภรณ์ สงนวน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางด้านสังคมในทางที่ดีให้เกิดขึ้นกับตัวเด็ก ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านมีทักษะทางสังคมหลังการจัดกิจกรรมสูงขึ้นอยู่ในระดับดี มีทักษะทางสังคมสูงกว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับรัตนา ภูไชยแสง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการด้านอารมณ์ – จิตใจและสังคมเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลวิจัยพบว่า หลังการทดลองใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 มีระดับพัฒนาการด้านอารมณ์ – จิตใจและสังคม เพิ่มมากขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับภรณ์การ์ พันธุ์ทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนวัยรุ่น ผลวิจัยพบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่น ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นตามสถานการณ์ในสังคม และความต้องการที่จะเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนวัยรุ่นได้ และสอดคล้องกับรัตนา ภูไชยแสง (2550 : 86–87) ได้ศึกษาการพัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ และสังคมเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน ของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า หลังการทดลองใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 มีระดับพัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจและสังคม เพิ่มมากขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจและสังคม ของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 เพิ่มมากขึ้นกว่าการจัดกิจกรรมการเล่นกลางแจ้งที่ไม่มีกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี ผ่านจันทาร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างเสริม ลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านมีลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าเด็กปฐมวัย ที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

ควรจะนำกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านไปพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มเติมในช่วงกิจกรรมเสริมประสบการณ์ทั้งในระดับระดับกลุ่มเครือข่ายและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป 2. ควรนำกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านไปพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา ทั้งในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาต่อไป และ3. ควรนำกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านไปพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นทั้งในระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง การเป็นผู้นำ ผู้ตาม ความมีน้ำใจ เป็นต้น 2. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อพัฒนาการด้านการสร้างสัมพันธภาพ กับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย เช่น ระดับสติปัญญา สภาพแวดล้อมทางบ้านของเด็ก หรือสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น และ3. ควรมีการศึกษาติดตามผลของความคงทนด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การศึกษาปฐมวัย 2560. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กุลยา ตันติผลลาชีวะ. (2551). กิจกรรมการเรียนการสอนเด็กปฐมวัยคละอายุ. กรุงเทพฯ : วาดศิลป์.
- จิตรารณณ์ ทองกวอด. (2554). การศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ คันธา. (2542). การเล่นพื้นบ้านของเด็กอีสาน. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์พริ้นท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2546). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัชฎววรรณ ประพาน. (2541). การศึกษาความสามารถใช้กล้ามเนื้อใหญ่ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับเรียนได้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากการฝึกโดยใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รัตนา ภูไชยแสง. (2550). การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจและสังคมเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- หนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (สำเนา).
- รัตน์ บัวสนธ์. (2556). การประเมินโครงการ : การวิจัยเชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : คอมแพคพรีน.
- ศิริพร เลิศพันธ์. (2548). ผลการพัฒนาทักษะสังคมด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นของเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต. (2549). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพรรณ ตันติรัตน์ไพศาล. (2550). ศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัย. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2553). รูปแบบการส่งเสริมการอ่านของเด็กปฐมวัยในทรรณะของครูและผู้ปกครอง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภาภรณ์ สงนวน. (2551). การเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย ระหว่างการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านกับการจัดกิจกรรมแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิต. (2546). จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัฉิมา อ่อนน้อม. (2549). ผลการใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านของไทยต่อการพัฒนาสัมพันธ์ภาพของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐวดี สังข์ทอง และคณะ. (2554). ผลการใช้กิจกรรมการเล่นพื้นบ้านเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัยในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต : กรุงเทพฯ.
- มณี ผ่านจันท. (2545). การสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พาลาตี หมดเต๊ะ. (2557). ผลของการฝึกการเล่นพื้นบ้านที่มีต่อการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantum Book.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Relationship Between 21st Century Skills of School Administrators and Teachers'
Performance Motivation In Schools Under Loei Primary Educational
Service Area Office 3

กิตติพงษ์ ทะสา
กรรณิกา ไวโสภา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Kittipong Thasa
Kannika Vaisopha
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: kittipong.tha@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 23 พฤษภาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 29 พฤษภาคม 2566

Received: May 23, 2023; Revised: May 27, 2023; Accepted: May 29, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยรวมมีค่า อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 0.757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหาร, สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The aims of this thesis were (1) To study skill levels of school administrators in 21st century. (2) To study levels of teachers' performance motivation. (3) To study relationship between 21st century skills of school administrators and teachers' performance motivation. Research samples were 218 teachers in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 3. The data collecting tool was 5 levels rating scale questionnaire with reliability 0.973. Statistics used for this descriptive research data analysis were frequencies, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics was Correlation Coefficient of Pearson for significant variables.

The study results showed that: 1) Skill levels of school administrators in school under Loei Primary Educational Service Area Office 3 in 21st century, was in high level. 2) Levels of teachers' performance motivation in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 3, was in high level. 3) Relationship between 21st century skills of school administrators and teachers' performance motivation in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 3 via Pearson's Product Moment Correlation Coefficient testing, was in high level of 0.757 which the positive relationship or in the same way with statistical significance level at the .01.

Keyword: Skills of school administrators, School in 21st century,
Teachers' performance motivation

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนไทยให้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การพัฒนาคน” เพื่อให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อม

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาปรับใช้ ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทย ให้เกิดภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งตรงกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-พ.ศ.2570 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “คนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลัง มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องพัฒนาคนทั้งด้านความรู้และด้านทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนบนพื้นฐานแนวคิด “กระบวนการเรียนรู้ สำคัญกว่าความรู้” และ “กระบวนการหาคำตอบ สำคัญกว่าคำตอบ” โดยใช้ฐานคิด “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 โลกของนักเรียนกับโลกความเป็นจริงจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นในตนเอง การจงใจตนเองและความตระหนักในสภาพแวดล้อมของนักเรียน (สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่เป้าหมาย ของสถานศึกษา โดยการที่ผู้บริหารจะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ทักษะการบริหาร ถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่ควรจะมี ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี มีความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีความสามารถในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

มีการพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัตตบุศย์ โปธิรุท, 2564)

ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาคน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากเปรียบเทียบทรัพยากรในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร เงิน เครื่องมือ และการจัดการ ถือว่าครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560) เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ เพราะหากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลกระทบต่อ นักเรียน (กาญจนา นาคไธสง, 2562)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อประโยชน์สูงสุดในพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาและวงการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 507 คน ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน โดยมีอำเภอเป็น หน่วยในการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมี องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านการสื่อสาร 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะด้านเทคโนโลยี 5) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามแนวคิด ของ Herzberg, Bausners & Snyderman (1959, PP. 113-115) โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง 6) เงินเดือน และ 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความ อนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา และขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ด้วยตนเองหรือฝากผู้อื่นส่งและเก็บคืนให้หรือวิธีการอื่น คือ Google Form

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเลือกฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

4.2.2 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการแปลความหมาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.10 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 85.30 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.30

2. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.757$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระหว่างตัวแปรทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.333-0.922$)

4.1 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิคกับทักษะด้านการสื่อสาร คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารกับทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.2 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความรับผิดชอบกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การยอมรับนับถือกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์มีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีให้มีทักษะในการบริหารโรงเรียนที่ทันยุคศตวรรษที่ 21 สามารถใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจและแสดงความสามารถในการบริหารโรงเรียนออกอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาเทคนิค กระบวนการในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรวมถึงผู้สามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการทำงานให้ครูรับรู้และปฏิบัติร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ให้ครูเกิดการรับรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกันด้วยความเต็มใจและมีกำลังใจ ทั้งนี้ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง ชลบุรีและตราด พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจครู รู้ความแตกต่างและความต้องการของครูแต่ละคน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูเพื่อให้เกิดความสามัคคี พร้อมทั้งมีวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนจนสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เคารพความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อที่จะก้าวให้ทันเทคโนโลยี รวมทั้งคัดเลือกเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารงานของตนเองและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวขยาภรณ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ บวกกับประสบการณ์เดิมที่สะสมมาพัฒนาการบริหารงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามบริบทของโรงเรียน โดยไม่ติดอยู่กับแนวคิดหรือแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ และกล้าที่จะตัดสินใจสร้างสรรค์การบริหารงาน วิธีการปฏิบัติงานผลงานใหม่ ๆ ตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งอาจเป็นทักษะนำในการพัฒนาการปฏิบัติทักษะในด้านอื่น ๆ ทำให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคนและครองงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูปฏิบัติตามจนได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมวิชาชีพ พร้อมทั้งบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้จึงทำให้การบริหารงานน่าเชื่อถือ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็ม

ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 3 ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในวิชาชีพให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานที่ตรงความสามารถหลากหลาย ทำทนาย มีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง จนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ โดยผู้บริหารต้องเพิ่มบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการทำงานของครูให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ โกช่วย (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของโรงเรียน ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ วิริยธนาติ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.3 ลักษณะงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ หลากหลาย ทำทนาย และน่าสนใจ ทำให้มีโอกาสดูแลความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

2.4 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิษา สมุทวานิช (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายช้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ช้อย และอยู่ในระดับมาก 2 ช้อย อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นาคไธสง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

2.6 เงินเดือน โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและภาระงาน มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน และได้รับการเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ สายธนู (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยการส่งเสริมของผู้บริหาร รวมไปถึงครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยว่า “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีการพัฒนาทักษะด้านการบริหารของตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการการบริหารโรงเรียนที่ทันยุคศตวรรษที่ 21 และดำเนินการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล หงส์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .964

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.1.1 ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรพัฒนากระบวนการ เทคนิค รูปแบบวิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้มีกระบวนการ เทคนิค รูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทันยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงและต้องสามารถให้คำปรึกษารวมทั้งสาธิตวิธีการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่ครูได้

1.1.2 ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ร่วมกัน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ มีความสามัคคีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและยังต้องพัฒนาความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น

1.1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจครู รู้ความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนได้รวมไปถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูให้สามัคคีและทำงานร่วมกันของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้ครูทำงานสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน

1.1.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นเทคนิควิธีการบริหารและการดำเนินงานในโรงเรียน โดยไม่ติดอยู่กับแนวคิดหรือแนวการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ เพื่อให้บริหารและการดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์

1.1.6 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม กระทั่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนและบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

1.2 แร้งจูงใจในการปฏิบัติงานของในโรงเรียนครูในโรงเรียน

1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเพิ่มบทบาทในการบริหารงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.2.2 การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์งานของผลงานของครูและโรงเรียนให้เกิดการรับรู้ ชื่นชม ยินดี เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

1.2.3 ลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้อุ้และความสามารถของครู ส่งเสริมให้มีงานและรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายท้าทายและน่าสนใจ เพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2.4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจของครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกั้กับหน้าที่หลักของครูคือการจัดการเรียนรู้

1.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การขอมือขอเลื่อนวิทยฐานะ หรือด้านอื่น ๆ ตามความสนใจ เพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2.6 เงินเดือน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ที่มีความเหมาะสม เป็นธรรมกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและภาระงาน เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยเตรียมความพร้อมและนำชีวิตไปสู่ความมั่นคงทางการเงินในอนาคต

1.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือกันในการทำงาน หากเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนผู้บริหารควรเข้ามาจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนให้อยู่ในระดับดับที่เหมาะสมเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา นาคไธสง. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จินดารัตน์ แยมวงษ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง ชลบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพล หงส์คำ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- พิเชษฐ สายธนู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนทาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธาวร ชีวชยาภรณ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2563 – 2565). เลย: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-พ.ศ. 2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุนิสา แพทย์พิพัฒน์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธิชา สมุทวนิช. (2563). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล. (2561). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภินันท์ โกช่วย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Herzberg F., Mausner B. & Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & son.

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

การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
The Development of Learning Activities using Constructivism to Promote Creative
A Good Citizenship to The Way of Democracy in Social Studies Subject
of Mathayomsuksa 3 Students

พิรดา ศิริวัฒน์

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pirada Siriwat

Major of Curriculum and Instruction Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 1 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 5 มิถุนายน 2566

Received: May 28, 2023; Revised: June 1, 2023; Accepted: June 5, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 2) ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มจาก 4 ห้องเรียน ทดลองใช้กิจกรรมเป็นเวลา 7 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ t-test (One Sample) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ประกอบด้วย ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้, ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม, ความคิดสร้างสรรค์

Abstract

The purpose of this research is to 1) Create and check the quality of learning activities using constructivism to promote creativity, a good citizenship to the way of democracy in social studies subject 6 of mathayomsuksa 3 students. 2) Study the results of learning activities using constructivism to promote creativity, a good citizenship to the way of democracy in social studies subject 6 of mathayomsuksa 3 students with 70 percent. The research method was divided into 2 steps, steps: 1 create and check the quality of learning activities using constructivism to promote creativity, steps: 2 Study the results of learning activities using constructivism to compare creativity of mathayomsuksa 3 students after learning activities using constructivism with 70 percent. The sample consisted of 24 mathayomsuksa 3 students from 4 classrooms, Implement activities for 7 weeks, the data were analyzed using t-test (one sample), mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.)

The research results showed that:

1. learning activities using constructivism to promote creativity according background, principle, objective, content, structure, measurement and evaluation. The overall quality assessment results of learning activities were appropriate at the highest level.

2. Students' creativity after learning was higher than the criteria of 70 percent with statistical significance at the .05 level and students were satisfied with learning activities using creative theory at the highest level.

Keywords: Learning activities, Constructivism, Creativity

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียนเข้าใจ นำมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และช่วยสร้างสรรค์สังคม ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนสังคมจึงเชื่อมโยงและบูรณาการให้เด็กได้เรียนรู้การใช้ชีวิตที่ถูกต้อง อยู่อย่างมีความสุข โดยเรียนผ่านสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในห้องหรือวิเคราะห์จากสถานการณ์ที่เป็นจริงในสังคม เพื่อให้เด็กฝึกคิดวิเคราะห์ รู้ทันการเปลี่ยนแปลง รู้จักตัวเอง สามารถจัดการชีวิตของ

ตัวเอง และมีวิถีชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มณีรัตน์ ศุภานุสนธิ์, 2551) ทั้งนี้จากการศึกษาการประเมินมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 2 (พ.ศ.2549 – 2553) พบว่า ในตัวบ่งชี้ที่ 4.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีและมีจินตนาการ ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 58.7 และการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 3 (พ.ศ.2554 – 2558) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ผู้เรียนมีความสามารถด้านการคิด อยู่ในระดับพอใช้ ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.8 แม้ผลการประเมินจะสูงขึ้นกว่าเดิมแต่ยังเป็นมาตรฐานที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเป็นไปตามกรอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561) ที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ในที่สุด (โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก, 2561)

จากการจัดการเรียนรู้เรื่องหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในสังคมที่ผ่านมานั้น ยังไม่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื่องจากการสอนของครูเน้นแต่เนื้อหาเท่านั้น มิได้เน้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ คือมีความคิดที่ติดกรอบ ไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาดังกล่าว โดยการนิเทศภายในของสถานศึกษา พบว่า การจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูยังใช้วิธีการสอนแบบยึดครูเป็นศูนย์กลาง โดยใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย มุ่งเน้นสอนเนื้อหาส่งเสริมการท่องจำมากกว่ามุ่งให้นักเรียนสืบเสาะ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนคิดไม่เป็น ขาดความเข้าใจในการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการและไม่ได้ลงมือปฏิบัติจริง สำหรับแนวทางส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม มุ่งเน้นการสร้างความรู้มากกว่าการรับรู้ โดยนักเรียนจะเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านภารกิจที่เน้นสภาพความเป็นจริง นักเรียนสร้างความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความเข้าใจเดิมที่มีมาก่อน โดยมีครูคอยสนับสนุนความรู้นั้น เพื่อให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hooper (2008) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ผู้สอนต้องมีบทบาทเป็นผู้เรียนรู้ในช่วงหนึ่งเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเป็นกันเองกับผู้เรียนรวมทั้งผู้สอนต้องจัดหาเครื่องมือสื่อเทคโนโลยีที่จะใช้ในการเรียนรู้ให้พร้อมจนเกิดความเข้าใจว่าจะจัดสถานการณ์อย่างไร และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ผู้วิจัยนำกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม โดยได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้จากนักวิชาการศึกษาต่าง ๆ และสังเคราะห์เป็น 5 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ขั้นตอนต้นความสนใจ 2) ขั้นตอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ขั้นตอนสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ 4) ขั้นตอนประยุกต์แนวคิด และ 5) ขั้นวัดและประเมินผล

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้สูงขึ้น และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยสอดแทรกทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ดังนี้
 - 2.1 เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 กับเกณฑ์ร้อยละ 70
 - 2.2 ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความคิดสร้างสรรค์หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1.1 วัตถุประสงค์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 ท่าน

2) เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม

3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย พิษณุโลก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 เพื่อหาคุณภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยการสุ่มแบบกลุ่มจาก 4 ห้องเรียน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างการจัดการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน จากนั้นกำหนดองค์ประกอบของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรม การวัดและประเมินผล และกำหนดขั้นตอนในการจัดการกิจกรรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นความสนใจ ขั้นที่ 2 ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ขั้นที่ 4 ขั้นประยุกต์แนวคิด ขั้นที่ 5 ขั้นวัดและประเมินผล แล้วนำมาออกแบบโครงสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหา จำนวน 7 แผน จำนวน 14 ชั่วโมง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในส่วนที่ยังบกพร่องและนำมาปรับปรุงแก้ไข นำกิจกรรมการเรียนรู้แบบปรับใช้สังคมที่ปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งนี้ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.50)

2) คู่มือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาแนวทางการเขียนคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นกำหนดองค์ประกอบของคู่มือ ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ แนวทางการใช้คู่มือ บทบาทผู้สอนและผู้เรียน โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผล แล้วนำโครงสร้างการจัดการกิจกรรมมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาจำนวน 7 แผน 14 ชั่วโมง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในส่วนที่ยังบกพร่องและนำมาปรับปรุงแก้ไข นำคู่มือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมที่ปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งนี้ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.47)

3) แบบประเมินความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ นำแบบประเมินที่ปรับปรุง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ทั้งนี้ผลการประเมินสอดคล้องทุกข้อ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดกิจกรรมโดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม และคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้แบบประเมินแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) นำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดกิจกรรมโดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำและจัดพิมพ์เพื่อนำไปทดลองใช้กับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พิษณุโลก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมและคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎี สร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) วิเคราะห์หาคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก การสังเกตการทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2.1 วัตถุประสงค์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย พิษณุโลก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 ห้องเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/1 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย พิษณุโลกที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มจาก 4 ห้องเรียน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 9 ข้อ ซึ่งวัดลักษณะความคิดสร้างสรรค์ 3 แบบ ที่ประยุกต์ใช้แบบวัดของ Torrance มีองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ 3 ด้าน 1) ความคิดคล่องแคล่ว 2) ความคิดยืดหยุ่น และ 3) ความคิดริเริ่ม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยภาษาของ Torrance และหลักเกณฑ์การให้คะแนนจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นออกแบบและกำหนดโครงสร้างของแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทั้ง 9 ข้อ และกิจกรรมย่อยตามแบบวัดความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยภาษาของ Torrance นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ที่ผ่านการแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านและนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดความคิดสร้างสรรค์อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นนำแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย พิษณุโลก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 24 คน นำผลการทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สำหรับแบบวัดความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ เพื่อนำมาสร้างแบบวัดความพึงพอใจต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม กำหนดโครงสร้างเครื่องมือแบบประเมินมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท 5 ระดับ รวบรวมคำถามตามกรอบของการประเมินให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์

นิยม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ตัวป้อน (Input) ได้แก่ สื่อการเรียน บรรยากาศการเรียนรู้ (2) ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Process) ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (3) ด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน แล้วนำแบบวัดความพึงพอใจสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุมของคำถาม แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยนำผลการทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ให้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดวัดความพึงพอใจ อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทดลองจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่อง ผลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งหมด 14 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นก่อนทดลองเรียน ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม (2) คู่มือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม สื่อและแหล่งเรียนรู้ สถานที่ และชี้แจงวิธีการเรียนกับผู้เรียน

2) ขั้นทดลองใช้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไว้ จำนวน 7 แผน 14 ชั่วโมง ซึ่งแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ และการประเมินการเรียนรู้

3) ขั้นหลังการทดลองใช้ ผู้วิจัยทำการประเมินกลุ่มทดลองโดยใช้แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่อง ผลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 9 ข้อ และแบบวัดความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม

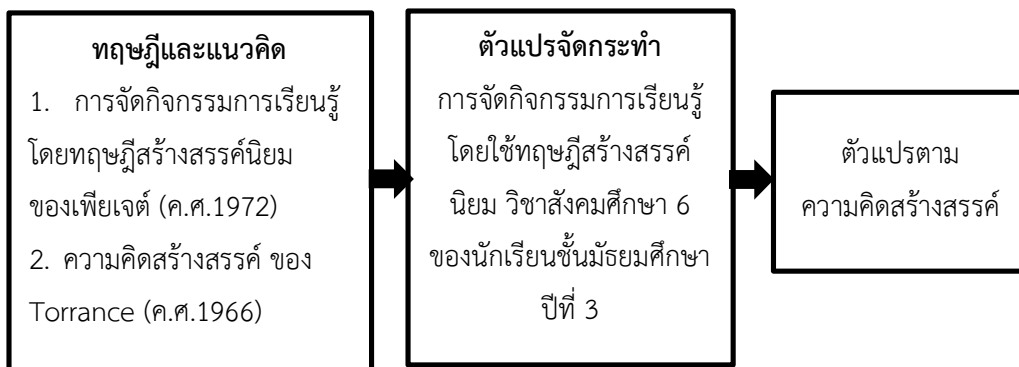
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.64)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าที (t-test One Sample)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1.1 ผลการสร้างการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบด้วย ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรม การวัดและประเมินผล ซึ่งในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นความสนใจ ขั้นที่ 2 ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ขั้นที่ 4 ขั้นประยุกต์แนวคิด และขั้นที่ 5 ขั้นวัดและประเมินผล

1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีดังนี้

1) ผลการตรวจสอบคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม				
1.	ความเป็นมา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.	หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.	จุดมุ่งหมาย	4.67	0.58	มากที่สุด
4.	เนื้อหา	3.67	0.58	มาก
5.	โครงสร้างการจัดการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
6.	การจัดกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด
7.	การวัดและประเมินผล	4.00	0.00	มาก
	รวม	4.52	0.50	มากที่สุด
คู่มือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม				
8.	จุดมุ่งหมาย	4.67	0.58	มากที่สุด
9.	องค์ประกอบ	3.67	0.58	มาก
10.	แนวทางการใช้คู่มือ	4.67	0.58	มากที่สุด
11.	บทบาทผู้สอนและผู้เรียน	4.67	0.58	มากที่สุด
12.	โครงสร้างการจัดกิจกรรม	4.00	0.00	มาก
13.	แผนการจัดการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
14.	เครื่องมือวัดและประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม	4.48	0.47	มาก
	รวมทั้งหมด	4.50	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม มีความ

เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) และคู่มือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)

2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการสังเกตการทดลองใช้ พบว่า ผลการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยสรุปมีการปรับปรุงเกี่ยวกับ 1) ด้านหลักการ นักเรียนยังไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมและความรู้ใหม่ด้วยกันได้ และนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้เดิมไม่เท่ากัน 2) ด้านจุดมุ่งหมาย นักเรียนยังเกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์น้อยในบางกิจกรรมซึ่งยังไม่บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และปรับการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านโครงสร้างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำกิจกรรมไม่ครบเนื่องจากเวลาในการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ จึงเพิ่มเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มความสามารถ และ 4) ด้านการจัดกิจกรรม จากการจัดกิจกรรมขั้นกระตุ้นความสนใจยังไม่น่าสนใจเท่าที่ควร และยังไม่เหมาะสมกับวัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดสอบ	คะแนนเกณฑ์					
	ร้อยละ 70 (81 คะแนน)	\bar{X}	S.D	df	t	p
หลังเรียน	56.7	62.54	3.67	23.00	7.80*	0.00

* P > .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความคิดสร้างสรรค์หลังการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย หลังเรียน ($\bar{X} = 62.54$) คิดเป็นร้อยละ 77.21 ของคะแนนเต็ม 81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชา สังคมศึกษา 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านตัวป้อน (Input)				
1	สื่อกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์	4.75	0.44	มากที่สุด
2	บรรยากาศการเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.88	0.34	มากที่สุด
	รวม	4.81	0.09	มากที่สุด
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Process)				
3	กิจกรรมการเรียนรู้ได้รวมคิดกับเพื่อน	4.88	0.34	มากที่สุด
4	การมีปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนกับเพื่อน	4.92	0.28	มากที่สุด
5	การทำงานร่วมกับเพื่อนส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์	4.92	0.28	มากที่สุด
6	การได้คิดอย่างอิสระด้วยตนเอง	4.88	0.34	มากที่สุด
	รวม	4.90	0.02	มากที่สุด
ด้านผลผลิต (Output)				
7	การคิดคล่อง	4.46	0.59	มาก
8	การคิดยืดหยุ่น	4.17	0.82	มาก
9	การคิดริเริ่ม	4.04	0.91	มาก
	รวม	4.22	0.21	มาก
ผลความพึงพอใจโดยรวม		4.64	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) วิชาสังคมศึกษา 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.64) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.90) รองลงมา ได้แก่ ด้านตัวป้อน (\bar{X} = 4.81) และด้านผลผลิต (\bar{X} = 4.22) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรคินิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรคินิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบด้วยความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล สำหรับการจัดกิจกรรม ทั้งหมด 7 แผน จำนวน 14 ชั่วโมง รายละเอียดแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ และการประเมินการเรียนรู้ ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) และคู่มือการใช้กิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ทั้งนี้จะเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างการจัดการจัดกิจกรรมและคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรคินิยม ซึ่งผ่านกระบวนการและขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยได้มีการศึกษาปัญหาของผู้เรียน ศึกษารายละเอียดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิชาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดในสาระหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิต วิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และสาระสำคัญของหลักสูตรโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค พุทธศักราช 2554 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2561) ศึกษาหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีสร้างสรรคินิยม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างการจัดการเรียนรู้และคู่มือการจัดการเรียนรู้ และได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพจนครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของกรมวิชาการ (2545) ที่เสนอแนะว่า ขั้นตอนการทำกิจกรรมการเรียนรู้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) ทำความเข้าใจกับหลักสูตร ทั้งหลักการ จุดหมาย สาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา 2) เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้สำหรับเนื้อหาวิชานั้น ๆ ในลักษณะจุดประสงค์ปลายทาง ที่ควรเกิดขึ้นกับนักเรียน 3) เขียนโครงสร้างของวิชาที่จะสอน 4) สร้างกิจกรรมการเรียนรู้

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ชนก แพงไตร (2558) ที่ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดทอแรนซ์ เรื่อง อาหารและการดำรงชีวิต เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 แล้วพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.47) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกันยารัตน์ นิลภา (2565) ที่ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบปรับใช้สังคม ที่เสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีด้านความรู้ด้านการเป็นพลเมือง มีส่วนร่วมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐานของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม เนื้อหาของกิจกรรม กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และคู่มือการใช้กิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

2. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 น่าจะเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมเป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนฝึกในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ทุกขั้นตอนด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นกระตุ้นความสนใจ นักเรียนได้ตอบคำถาม เล่นเกม ดูลิขิต บัตรคำ ทบทวนความรู้เดิม และสถานการณ์ตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความสนใจ ความสงสัย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนเนื้อหาใหม่ 2) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักเรียนได้มีการค้นคว้า สรุปลงกลุ่มย่อย คัดคะเนเหตุการณ์ ตอบคำถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกันอย่างหลากหลาย พร้อมทั้งนำเสนอประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อสร้างความคิดใหม่ 3) ขั้นสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ นักเรียนได้ร่วมกันสรุปแนวคิดหลักการ กระบวนการ อภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนจะได้ความคิดรวบยอดและหลักการที่ถูกต้อง 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด นักเรียนแสดงละครสั้น นำเสนอผลงาน สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรม สะท้อนคิด เปรียบเทียบความคิดรวบยอดก่อน-หลังจัดกิจกรรม 5) ขั้นวัดและประเมินผล ประเมินผลจากการแสดงละคร ชิ้นงาน และแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Torrance (1973) ที่เสนอแนะว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้สอนควรหาเทคนิควิธีในการส่งเสริมบรรยากาศในการถามคำถามและการค้นหาคำตอบ ให้น่าสนใจขึ้น ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดอเนกนัย ที่เป็นส่วนหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์ในตัวเด็กทุกคน และสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับ Driscoll (2000) ได้เสนอแนวคิดสำหรับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ คือการเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้เดิมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และคุณภาพของการเรียนรู้มีความสำคัญกับบริบทที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปในทำนองเดียวกับผลงานวิจัยของหัตถยา เคราะห์ดี (2558) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการสอน Synectics รายวิชา ส 23102 สังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แล้วพบว่า ผลการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนด้วยกระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) โดยใช้รูปแบบการสอน Synectics นักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80.00 และมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 73.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และธัญญาพร ก่องจันทร์ (2553) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แล้วพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เฉลี่ยร้อยละ 84.72 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 88.89 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ Piazza (1995) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลของการสอนตามแนว

ทฤษฎีคินสตรัคติวิสต์ พบว่า การสอนตามทฤษฎีคินสตรัคติวิสต์ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้การสร้างสรรค์ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ดีขึ้น ช่วยให้ครูผู้สอนได้พัฒนาการสอนของตนเอง

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วิชาสังคมศึกษา 6 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจาก 1) บรรยากาศในการเรียนเป็นกันเอง โดยครูให้คำแนะนำช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการทำกิจกรรม และจัดบรรยากาศเอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างสนุกสนาน 2) ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจผู้เรียน เช่น ใช้เกม คลิป การตั้งคำถาม คาดคะเนเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกันอย่างหลากหลาย นำประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการเรียนรู้ 3) ครูคอยสนับสนุนและกระตุ้นให้นักเรียนคิดและแสวงหาคำตอบ อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ แนะนำตามเวลาอันสมควร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสร้างความพึงพอใจของ Thorndike (1966) ที่เสนอแนะว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงหรือพันธะระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง เมื่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้น ร่างกายความพยายามที่จะแก้ปัญหานั้น โดยแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมาหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งร่างกายจะเลือกพฤติกรรมตอบสนองที่พอใจที่สุดไปเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหานั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นมา และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่เสนอแนะว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอเมื่อได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความต้องการด้านอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก อาจเกิดความต้องการอีกอย่างหนึ่งถ้าหากได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ก็จะเกิดแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมให้สังคมยอมรับ และสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีสร้างสรรค์นิยม ผู้เรียนต้องมีเวลาในการคิด ดังนั้นจึงควรมีเวลาที่เพียงพอให้แก่ผู้เรียนในระหว่างการจัดกิจกรรม เช่น ในขั้นตอนการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และประยุกต์แนวคิด นักเรียนต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมครูควรทิ้งช่วงเวลาที่ให้ผู้เรียนได้ไปทำงานในระยะหนึ่ง

1.2 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ครูต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับนักเรียน โดยมีการกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์จากตัวเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากการสังเกตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไปด้วยกัน ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนหลากหลายระดับ

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าการคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าคะแนนต่ำที่สุดใน 3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ น่าจะเนื่องมาจากลักษณะเด็กไทยที่ไม่กล้าคิดริเริ่ม อาจกลัวว่าผิด ซึ่งความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับความคิดนอกกรอบ ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการคิดนอกกรอบโดยใช้แนวคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) ของ ดร.เอ็ดเวิร์ด เดอโบโน (De Bono, 1982) ในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กันยารัตน์ นิลภา. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบรับใช้สังคมที่เสริมสร้างความเป็นพลเมืองตื่นรู้ด้านการเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *Journal of Roi Kaensarn Academi*,8(1),177-196
- ธัญญาพร ก่องจันทร์. (2553). ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านโคกม่วง. *วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(5)(2010): ฉบับพิเศษ 2553,182-192.
- พิมพ์ชนก แพงไตร. (2558). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดทอแรนซ์ เรื่อง อาหารและการดำรงชีวิตเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญา (สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณีนรัตน์ ศุภานุสนธิ์. (2551). การสอนสังคมศึกษา.สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2564 จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/117433..>
- โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยพิษณุโลก. (2561). **รายงานการประเมินมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยพิษณุโลก**. งานประกันคุณภาพโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยพิษณุโลก
- หัตถยา เคราะห์ดี. (2558). การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการสอน Synectics รายวิชา ส 23102 สังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(4),243-253.
- De Bono, Edward. 1982. **Lateral Thinking : A Text book of Creativity**. Harondswort : Penquin Book.

- Driscoll, Marcy. (2000). **Psychology of Learning for Instruction**. Boston: Allyn& Bacon.
- Hooper, D. , Coughlan, J. , & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. **Electronic Journal of Business Research Methods**, 6(1), 53-60.
- Piazza, G. A., Rahm, A. L. K., Krutzsch, M., Sperl, G., Paranka, N. S., Gross, P. H. & Ahnen, D. J. (1995). Antineoplastic drugs sulindac sulfide and sulfone inhibit cell growth by inducing apoptosis. **Cancer research**, 55(14), 3110-3116.
- Thorndike, Edward L. (1966).**Human learning**. Cambridge, Mass. : M.I.T. Press.
- Torrance.(1973). **Is Creativity Teachable ?**. Bloomington : Kappa Educationnal Foundation.
- Torrance, E. P. (1966). **Torrance tests of creative thinking: Norms-technical manual: Verbal tests, forms a and b: Figural tests, forms a and b**. Personal Press, Incorporated

แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
The Development Guidelines for Teacher in Creative Learning Management
for Schools under the Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 3

นิกสันต์ กลางพิมาย
ปองภพ ภูจอมจิตร
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Nicksant Klangphimai
Pongphop Phoojomjit
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
Email: nick53017@gmail.com

วันที่รับบทความ: 1 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 6 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 9 กรกฎาคม 2566

Received: June 1, 2023; Revised: July 6, 2023; Accepted: July 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 และ 2) เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 278 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.78 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเรียงลำดับตามผลตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน และ 3) การจัดการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง

2. แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ มี 2 แนวทาง 2) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน มี 2 แนวทาง และ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง มี 2 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current and the desirable state of developing for teacher in creative learning management for schools under the Maha Sarakham primary education service area office 3. 2) study the development guidelines for teacher in creative learning management for schools under the The Maha Sarakham primary education service area office 3. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; to study the current and the desirable state of developing for teacher in creative learning management. The sample group used in the research was administrators and teachers, 278 people, by stratified sampling. The research tool was a questionnaire, confidence of the whole .78. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation. Phase 2; to study the development guidelines for teacher in creative learning management for schools under the Maha Sarakham primary education service area office 3. The target group is 7 experts. The research tool was interview form, Data analysis by content analysis.

The research results were found that

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The priority need rank from high to low level was 1) Promoting creative processes 2) learning management for learner's nature, potential and needs of learners 3) learning management for practice and experience.

2. Guidelines for teacher development in creative learning management Include, 1) Promoting creative processes, 2 guidelines 2) learning management for learner's nature, potential and needs of learners, 2 guidelines 3) learning management for practice and experience, 2 guidelines

Keyword : Development guidelines for teacher, Creative learning management

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ดังนั้นประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน จึงต้องปรับสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ในเรื่องการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เวลาในการเรียนรู้ เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน และนโยบายของรัฐและสถานศึกษาเพื่อให้การสนับสนุนสมรรถนะของผู้สอนและ ผู้เรียนในโลกอนาคต เพื่อให้ก้าวเข้าสู่โลกอนาคตโดยสมบูรณ์ ต้องฝึกนักเรียนให้เป็นนักคิดวิเคราะห์ คิด สร้างสรรค์ เป็นนักแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมได้ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ประสานความร่วมมือในการทำงาน เป็นพลเมืองที่มีคุณค่า เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้ทันสื่อและสารสนเทศและรู้ทันเรื่องการเงินและเศรษฐกิจ ซึ่งใน สภาพปัจจุบันบุคคลจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่าง ปกติสุขในสังคมที่ซับซ้อนและเต็มไปด้วยปัญหาต่าง ๆ มากมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2560) ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แบบเดิมต้องมีการปรับตัวในการที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่าง รวดเร็ว ไม่เชื่องช้า แต่เป็นการเรียนรู้ที่เข้มข้น เป็นการเรียนรู้เชิงลึก (Deep learning) รู้จริง รู้ชัด (วิชัย วงษ์ ใหญ่และมารุต พัฒนผล, 2563) ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ที่ได้สรุปการจัดการศึกษาใน ยุคปัจจุบันว่า การจัดการศึกษาจึงเน้นที่การปฏิรูปการเรียนรู้จากเดิมที่เน้นการท่องจำและการทำตามคำสั่งของ ครู เป็นการเน้นที่การคิดวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ยังสอดคล้องกับทักษะของเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21ST Century Skills) ดังกล่าว เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ของประชาชนคนไทยในฐานะการเป็นพลเมืองของโลกที่มีการดำรงชีวิตท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยี ซึ่งภายใต้ ความเป็นโลกเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์นั้น พบว่า คนไทยยังติดกับดักตกเป็นทาสทางความคิดทางเทคโนโลยี และไม่สามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาต่อยอดการใช้งาน และก้าวไม่ผ่านไปสู่การเป็นผู้คิดนวัตกรรม สร้าง และผลิตภัณฑ์นำไปใช้เพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพอย่างเหมาะสมพอเพียงตามลักษณะการใช้งาน สิ่ง เหล่านี้เป็นโจทย์ที่จะจัดการศึกษารองรับความเป็นศตวรรษที่ 21 กันอย่างไร เพื่อทำให้คนไทยมีคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวได้อย่างชาญฉลาดเท่าทัน มีภาวะความเป็นผู้นำด้านการงานที่สามารถขึ้นนำ ตนเองในการพัฒนาการสร้างงานและอาชีพ และตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีสติ และด้าน

ศีลธรรมที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าภายใต้โลกแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2560) สอดคล้องรายการงานสภาการณคุณภาพการศึกษาปี 2561-2562 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ที่สรุปว่าในการจัดการศึกษาที่ผ่านมาทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการวัดประเมินผลเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า การจัดการศึกษาด้วยคุณภาพทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทั้งระดับชาติ (O-NET) ระดับนานาชาติ (PISA) เด็กไทยมีผลสัมฤทธิ์ต่ำมาก ระดับความสามารถของนักเรียนไทยเมื่อเทียบกับชาติต่าง ๆ อยู่ในระดับต่ำมาก รวมทั้งมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น “ความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด ” “รู้แต่ไม่ทำ” “นกแก้วนกขุนทอง” “เก่งแบบเปิด” “เรียนเพื่อสอบ” “ไม่มีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้” “ไม่สนใจเรียนรู้” ประเด็นเหล่านี้เมื่อวิเคราะห์เจาะลึกถึงสาเหตุของปัญหา พบว่า มีปัญหาจากการบริหารจัดการการเรียนรู้ อาทิ หลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดประเมิน ผลการเรียนรู้แบบเดิม หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น ไม่ทันความต้องการของโลกและสังคม ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทที่แตกต่างหลากหลาย การจัดการเรียนการสอนล้าสมัย ครูขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ นั่นเพราะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Learning) เป็นการเรียนรู้ยุคใหม่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดสร้างสรรค์และความคิดแบบโต (Growth mindset) โดยมีผู้สอนเป็นโค้ช (Coach) และมอบหมายความเอาใจใส่ (Care) ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ ทั้งนี้การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เป็นการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกอย่างแท้จริง ซึ่งในยุค New normal ผู้เรียนจะต้องมีพื้นที่ในการเรียนรู้ของตนเอง นำพลังความคิดและพลังสร้างสรรค์ (Creative power) ที่มีอยู่ในตนเอง ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมอย่างมีความสุข (วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล, 2564) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโลกแห่งยุคศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูว่า เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรของประเทศทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อสังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างไม่หยุดยั้ง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ระบบการปกครอง ระบบสังคมและวัฒนธรรม มวลมนุษยชาติของทุกประเทศจึงได้พยายามที่จะปรับตัวรับกับสถานการณ์ดังกล่าว เช่นเดียวกับประชากรไทย โดยเฉพาะเยาวชนไทยย่อมรับผลกระทบดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากไม่แก้ไขย่อมส่งผลเสียต่ออนาคตของชาติอย่างแน่นอน รัฐบาลและผู้มีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาของชาติได้พยายามดำเนินการที่จะผลักดันและส่งเสริมการศึกษาสู่หนทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุดเพื่อพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเป็นไปตามธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีการสร้างสรรค์งานและสร้างนวัตกรรมได้

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก ความสำคัญของการจัดการศึกษา การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน จึงกำหนดประเด็นการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน รวมทั้งบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และครูได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร จำนวน 1,011 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน และครู จำนวน 866 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน กำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 198 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ในส่วนวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากประชากรในสถานศึกษาที่มีที่ตั้งในแต่ละอำเภอ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง 2) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ 3) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

2.1.1 สถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 2 แห่ง

2.1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 2 คน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

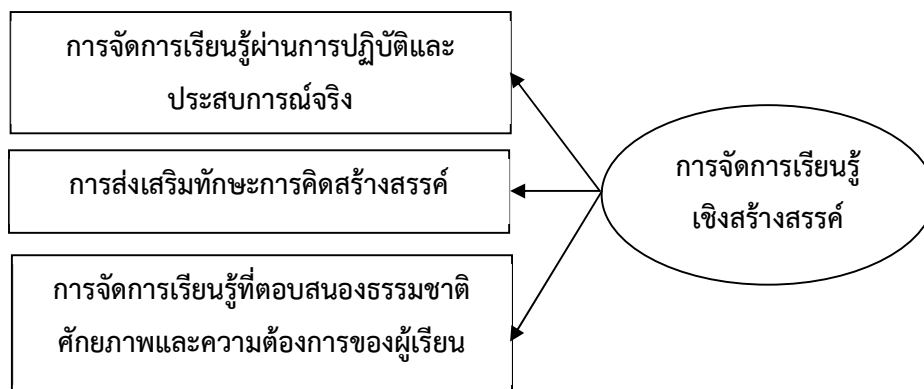
2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ สรุปได้องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง 2) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ 3) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3. สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

จากนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 และแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 42 คน เพื่อวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปผลจากการค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .78

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จากนั้นดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคณะกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ การ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.4 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI Modified) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด แล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา
2. สร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน ในการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 2 โรงเรียน โดยแบบสัมภาษณ์สร้างจากสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูล/รายละเอียดการสัมภาษณ์

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านหนองกุ้งวันดีประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 2) โรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน

3.2 สรุปผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตามที่กำหนดไว้

3.3 สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการศึกษาดูงาน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง 2) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของ และ

การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง 2) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ 3) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน และความต้องการจำเป็น พบว่า โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} = .14 โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน และ 3) การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ		
การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและ ประสบการณ์จริง	4.26	.48	มาก	4.82	.35	มากที่สุด	.13	3
การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.15	.49	มาก	4.80	.11	มากที่สุด	.16	1
การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน	4.22	.51	มาก	4.77	.34	มากที่สุด	.13	2
เฉลี่ยโดยรวม	4.21	.49	มาก	4.80	.27	มากที่สุด	.14	-

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) พัฒนาทักษะการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และ (2) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ 2) ด้านการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) สร้างบรรยากาศการคิดสร้างสรรค์ และ (2) ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานด้วยเทคโนโลยี และ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ (2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีสรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นสอดคล้องกันในความต้องการที่จะพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันจะต้องฝึกนักเรียนให้เป็นนักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นนักแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมได้ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ประสานความร่วมมือในการทำงาน เป็นพลเมืองที่มีคุณค่า เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้ทันสื่อและสารสนเทศ ซึ่งในสภาพปัจจุบันบุคคลจำเป็นที่จะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างปกติสุขในสังคมที่ซับซ้อนและเต็มไปด้วยปัญหาต่าง ๆ มากมายที่เกิดขึ้นในสังคม และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ที่ได้กล่าวสรุปการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันว่า การจัดการศึกษาจึงเน้นที่การปฏิรูปการเรียนรู้จากเดิมที่เน้นการท่องจำและการทำตามคำสั่งของครู เป็นการเน้นที่การคิดวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนจึงเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีทักษะการคิดในขั้นสูง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความพร้อมสู่โลกยุคปัจจุบันได้ (กรณีย์พล วิวรรณมงคล, 2561) จึงกล่าวได้ว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 นี้ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในสภาพการเปลี่ยนโลกยุคปัจจุบันที่ต้องให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูซึ่งเป็นหัวใจหรือกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ

ส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่สรุป ผลด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ อาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันที่เป็นทั้งยุคที่เรียกว่ายุคแห่งศตวรรษที่ 21 ยุคไทยแลนด์ 4.0 ยุคดิจิทัล ที่มีแนวคิดในการจัดการศึกษาส่วนใหญ่ในทุกระดับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียน เด็กและเยาวชนไทย หรือคนไทยมีทักษะในกระบวนการคิด การสร้างสรรค์ ผลงาน นวัตกรรมใหม่ๆ การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนในทุกๆ ระดับ นั้นเพราะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Learning) เป็นการเรียนรู้ยุค

ใหม่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดสร้างสรรค์และความคิดแบบโต (Growth mindset) โดยมีผู้สอนเป็นโค้ช (Coach) และมอบหมายความเอาใจใส่ (Care) ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ ทั้งนี้การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เป็นการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกอย่างแท้จริง ซึ่งในยุค New normal ผู้เรียนจะต้องมีพื้นที่ในการเรียนรู้ของตนเอง นำพลังความคิดและพลังสร้างสรรค์ (Creative power) ที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมอย่างมีความสุข (วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนผล, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2558) ที่กล่าวสรุปว่า ถ้าเราต้องการให้ผู้เรียนเขามีความคิดสร้างสรรค์ เราต้องจัดเงื่อนไขการเรียนรู้ให้ได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อยู่อย่างสม่ำเสมอ (Creativity-Based Instruction) โดยตั้งประเด็นให้ผู้เขียนคิดหรือ เขียนอะไรใหม่ๆ ให้เขา สะท้อนทิศทางใหม่ๆ หรือให้เขาหาทางแก้ปัญหาใหม่โดยใช้การวิจัย (Research-Based) ก็ได้ และการศึกษา จะต้องเป็นไปเพื่อการคิดวิเคราะห์และการสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวผู้เรียนให้กับสังคมอยู่ตลอดเวลา กระบวนการของการศึกษาจึงต้องเน้นไปที่การสร้างและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะศูนย์กลางของการศึกษาจะอยู่ที่ใดก็ตาม (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2558) จากการอภิปรายผลดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ เป็นเรื่องที่สำคัญและในการจัดการเรียนรู้โลกยุคปัจจุบัน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทุกคนและสังคมเป็นอย่างยิ่ง จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่

สำหรับด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริงนั้น อาจเป็นเพราะในการจัดการเรียนรู้ปัจจุบันนั้น ครูให้ความสำคัญกับในด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริงในระดับเหมาะสมแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศาสนาปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดในมาตรา 24 (3) ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ เช่น DeMonte (2013) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เป็นการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนผ่านการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีผู้สอน เป็นโค้ชและมอบความรักความเอาใจใส่ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ และ Schoology Exchange (2020) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนผ่านการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีผู้สอนเป็นโค้ช และมอบความรัก ความเอาใจใส่ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ ตอบสนองความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันที่ได้ส่งผลให้การทำงานในอาชีพต่าง ๆ มีลักษณะเป็นงานสร้างสรรค์ (Creative work) มากขึ้น การสร้างสรรค์ (Creativity) คือ

จุดเน้นของการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ศักยภาพด้านการสร้างสรรค์จะเป็นปัจจัยกำหนดให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานใด ๆ ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนจากการที่ผู้เรียน มีพลังความคิด (Power Thinking) มีความคิดที่ดีที่เป็นรากฐานของการเรียนรู้ เป็นความคิดที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จภายใต้บริบทการเรียนรู้ใหม่ใน New normal ผู้สอนและผู้เรียนต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนจากวิธีการเดิม ๆ ที่คุ้นเคย ไปสู่วิธีการใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย แต่ยังคงมีเป้าหมายเหมือนเดิม คือ การเรียนรู้เชิงลึก รู้จริง รู้ชัด

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปแนวทาง ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 2) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ 3) สร้างบรรยากาศการคิดสร้างสรรค์ 4) ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานด้วยเทคโนโลยี 5) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ 6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งถือได้ว่าทั้ง 6 แนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งการจัดการศึกษาจะเน้นที่การปฏิรูปการเรียนรู้ จากเดิมที่เน้นการท่องจำและการทำตามคำสั่งของครูเป็นการเน้นที่การคิดวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนจึงเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีทักษะการคิดในขั้นสูง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความพร้อมสู่โลกยุคปัจจุบันได้ (กรัณย์พล วิวรรธมงคล, 2561) สอดคล้องกับวิชยวงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน ผ่านการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Creative activities) โดยมีผู้สอนเป็นโค้ช (Coach) ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ และคุณากร วาณิชพันธ์ (2552) ที่กล่าวถึงการศึกษาว่า จะต้องเป็นไปเพื่อการคิดวิเคราะห์และการสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวผู้เรียน กระบวนการของการศึกษาจึงต้องเน้นไปที่การสร้างและพัฒน ความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา และแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Education Week Research Center (2016) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในสังคมยุค Disruptive Innovation เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความเจริญงอกงามทางการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและเข้มแข็ง (Mastering Growth) ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและผู้สอนมีบทบาทเป็นโค้ชการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ให้มากที่สุด มีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและเป็นการเรียนรู้ที่ยังรากลึกอยู่ในตัวผู้เรียน ทำให้สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้นั้นมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ โดย Mastering Growth เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติการเรียนรู้อย่างจริงจังและตั้งใจ (Active Deep Learning) และ Schoology Exchange (2020) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ว่า คือ การเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพ

ของผู้เรียนผ่านการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีผู้สอน เป็นโค้ชและมอบความรักความเอาใจใส่ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ ตอบสนองความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันที่ได้ส่งผลให้การทำงานในอาชีพต่าง ๆ มีลักษณะเป็นงานสร้างสรรค์ (Creative work) มากขึ้น การสร้างสรรค์ (Creativity) คือ จุดเน้นของการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ศักยภาพด้านการสร้างสรรค์จะเป็นปัจจัยกำหนดให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานใด ๆ ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนจากการที่ผู้เรียน มีพลังความคิด (Power Thinking) มีความคิดที่ดีที่เป็นรากฐานของการเรียนรู้ เป็นความคิดที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ภายใต้บริบทการเรียนรู้ใหม่ใน New normal ผู้สอนและผู้เรียนต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนจากวิธีการเดิม ๆ ที่คุ้นเคย ไปสู่วิธีการใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย แต่ยังคงมีเป้าหมายเหมือนเดิมคือการเรียนรู้เชิงลึก รู้จริง รู้ชัด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

1.2 ผลจากการศึกษาสรุปการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้การส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนมากยิ่งขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 1) พัฒนาทักษะการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 2) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ 3) สร้างบรรยากาศการคิดสร้างสรรค์ 4) ส่งเสริมการสร้างผลงานด้วยเทคโนโลยี 5) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ 6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษาอื่นสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครูได้ตามความเหมาะสม สภาพบริบท และสภาพปัญหาของแต่ละหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่า การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน

2.3 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการนำแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- กรณ์ย์พล วิวรรณมงคล.(2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 11(3), 92-114.
- คุณากร วาณิชย์พันธ์.(2552). เศรษฐศาสตร์สร้างสรรค์ The Creative Economy. กรุงเทพฯ : ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูริย์ สนิลรัตน์. (2558). ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล. (2563). การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Learning). กรุงเทพฯ : จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- _____ . (2564). การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Learning). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). โครงการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). สถานะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____ . (2561). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Education Week Research Center. (2016). *Mindset in the Classroom: A National Study of K-12 Teachers*. Bethesda, MD: Editorial Projects in Education Inc.
- DeMonte, Jenny. (2013). *High-Quality Professional Development for Teachers: Supporting Teacher Training to Improve Student Learning*. Washington D.C. Center for American Progress.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.

Schoology Exchange. (2020). **Digital Learning: What to Know in 2020.** Retrieved from <https://www.schoology.com/blog/digital-learning>.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Ethical Leadership Administration of Small-School Administrators Under

Loei Primary Educational Service Area Office 3

กฤตยภัทร สีทาสังข์

บุญช่วย ศิริเกษ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Krittayaphat sitasang

boonchuay sirikase

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

E-mail: krittayaphat.sit@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 31 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 16 มิถุนายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 มิถุนายน 2566

Received: May 31, 2023; Revised: June 16, 2023; Accepted: June 19, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ความยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความยุติธรรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความ

เคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวม ด้านความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความซื่อสัตย์และความเคารพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the ethical leadership of executives. small school academy Under the Office of Loei Primary Education Service Area 3. 2) To compare the ethical leadership of school administrators in small schools. Under the Office of Loei Primary Education Service Area 3. Classified by gender, age, level of education and work experience The sample group used in this research was 425 teachers of a small school under the Office of Loei Primary Educational Service Area 3 in the academic year 2022. tools used in The research was a 5-point estimation questionnaire with a reliability of 0.98. The statistics used to analyze the descriptive statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation. and one-way analysis of variance.

The results showed that Ethical Leadership Level of Small School Administrators Under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 3, the overall level was at the highest level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level in all aspects, with the highest mean being honest, followed by respect, and the lowest mean being justice. overall and honesty Respect and responsibility are no different. Therefore, it is not in accordance with the assumptions set. As for justice, there was a statistically significant difference at the .05 level and up according to the hypothesis classified by age. The overall difference was statistically significant at the .01 level. when considering side by side It was found that all aspects were different at statistical significance at the .01 level of 4 aspects: justice. Honesty Respect and responsibility The results of this research are in accordance with

the hypothesis set. Classified by level of education found that People with undergraduate and postgraduate education have an overall opinion. Justice and Responsibility no difference Therefore, it is not in accordance with the assumptions set. As for honesty and respect, there was a statistically significant difference at the .01 level, which was in line with the hypothesis. Classified by work experience overall and honesty Respect and responsibility are not different Therefore, it is not in accordance with the assumptions set. section of justice There was a statistically significant difference at the .05 level, so it was in accordance with the hypothesis.

Keywords: Ethical Leadership, Educational Administrators, Small Schools

บทนำ

สถานการณ์ในโลกปัจจุบันเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดยั้ง ทุกประเทศทั่วโลกเกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ บางครั้งทำให้เกิดปัญหาทางสังคม ทั่วทุกมุมโลก ทางด้านการศึกษา ก็เช่นเดียวกัน จึงมีความจำเป็นต้องปรับให้เท่าทัน รวมทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรทางด้านมนุษย์ ในด้านจิตใจควบคู่กันไปโดยเน้นหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กันไป จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปประเทศ โดยด้านการศึกษา มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาเป็นสากลเป็นที่ยอมรับกับประชาคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย และความเสมอภาคและขับเคลื่อน การศึกษาตาม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565) การพัฒนาทรัพยากรทางด้าน มนุษย์ ในด้านจิตใจควบคู่กันไปโดยเน้นหลักคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพตาม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2550) กำหนดให้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วยพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ที่ กำหนดให้ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้ความเคารพในสิทธิ์ของผู้อื่น โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ โดยยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, 2 กุมภาพันธ์) พระบรมรา โชบายด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้หรือร่วมอยู่ใน เหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะ มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553) ซึ่งเป็น

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การให้ความเคารพในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร การบริการคนอื่น การให้ความช่วยเหลือมีน้ำใจแก่บุคลากร ความเที่ยงตรง พัฒนาชุมชน สามัคคีกลมเกลียว ความซื่อสัตย์สุจริต รักษาสิทธิและความเสมอภาค ความยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมในทางพุทธศาสนา (สมชาย เทพแสง 2559) จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาและการศึกษาโดยรวมเป็นอย่างมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่บ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ เช่น พื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) กล่าวว่าปัญหาการบริหารจัดการศึกษาส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่มีอยู่ไม่เหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนไม่เหมาะสมในหลายกรณี ทั้งในการปฏิบัติงานของตนเอง และส่วนที่ทำให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ เสียหาย เช่น การทุจริตต่อหน้าที่ การใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม เรียกเงินจากผู้ปกครอง การใช้วาจาที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 108) หากผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทางจิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 108) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม จะเห็นได้ว่าจริยธรรม มีผลต่อการดำเนินงานอย่างจริงจัง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการศึกษาในระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นของครู เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายและจุดเน้นในทุกภาคส่วน จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น โดยอาศัยกระบวนการวิจัย ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 202 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามตารางคำนวณของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ของโรงเรียนขนาดเล็กของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มี 3 อำเภอ คือ อำเภอภูเรือ 25 โรงเรียน อำเภอด่านซ้าย 55 โรงเรียน และ อำเภอนาแห้ว 15 โรงเรียน แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิเคิร์ท ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ

3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (วิทยาเขตศรีล้านช้าง) เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้

2. นำข้อคำถามที่ได้มาจัดสร้างแบบสอบถามด้วย google form และส่งลิงค์พร้อมด้วย QR CODE ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อลงในระบบ AMSS++ ไปยังโรงเรียนขนาดเล็กในกรณีได้ข้อมูลจาก google form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มคุณภาพการศึกษา และแต่ละโรงเรียน โดยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามอีก 1 สัปดาห์นับจากวันที่ส่งแบบสอบถามให้แต่ละโรงเรียน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองกลับคืนมา จำนวน 202 ฉบับคิดเป็น ร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ ที่ 1 ครูที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน) ส่วนด้านความยุติธรรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 1)

2. จำแนกตามอายุพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ผู้มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกันคือ ด้านความยุติธรรมพบว่า ครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความเคารพ พบว่า ครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความ พบว่า ครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ 3) ส่วนด้านความซื่อสัตย์และความเคารพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 3ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน)

4. จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพ และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ 4) ส่วนด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ 4) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง

รายคู่ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1- 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง แสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์อื่นแทรกซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความสุภาพ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, รัชฎาพร งอยภูธร, 2564) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหาร และครู พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัครโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่, 2564) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก

ด้านโดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทรและด้านความยุติธรรม เรียงตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรพล ภูขมัง, 2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เสกสรร สุระเสียง, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความยุติธรรม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเพศชาย และเพศหญิงต่างก็มีความคิดเห็นคล้ายกันในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต่างจากอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แสดงความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน, รัชฎาพร งอยภูธร, 2564) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของ

ผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการจำแนก ด้านคุณธรรม พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความยุติธรรม ผลจากการศึกษาอยู่ในลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีจริยธรรมต่อการรับผิดชอบต่อ มีการเคารพสิทธิและการตัดสินใจของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในประเด็นความคิดเห็นของครูที่แตกต่างกันด้านอายุ

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในประเด็นความคิดเห็นของครูที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2561, 24 กันยายน). **นโยบายและจุดเน้น**. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>
- เกวลิน เมืองชู,จตุพร อัศวโสวรรณ และ ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่.(2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**.6(3),76-88.
- คุรุสภา. (2533). **คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.
- _____. (2550) **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ**. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- จิรพล ภูขมัง, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, เทพรังสรรค์ จันทร์รังษี. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3**.**วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**.10(40),143-153.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิเชียร วิทญอดม. (2556). **การพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3, นนทบุรี : ธนัชการพิมพ์.
- สมชาย เทพแสง และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2559). **กลยุทธ์ของผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570)**. ราชกิจจานุเบกษา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใ้บริการแนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัย**. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ.(2560). **พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10**. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2565 จาก <http://moralschools.org/download/>.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลันและรัชฎาพร งอยภูธร (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะ
ผู้นำ.9(36), 318-328.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
Guidelines for Development Budgeting Management in Schools
under The Secondary Educational Service Area Office Maha Sarakham

ธิติพงษ์ ช่วยไธสง
ชยากานต์ เรืองสุวรรณ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Thitiphong Chuythaisong
Chayakan Ruangsuwan
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
Email: pure_ada@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 1 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 6 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 9 กรกฎาคม 2566

Received: June 1, 2023; Revised: July 6, 2023; Accepted: July 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารการเงินและบัญชี ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล และการวางแผนงบประมาณ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ แนวทาง คือ 1) การดำเนินงานตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2) การวางแผนการบริหารงบประมาณด้านพัสดุและสินทรัพย์ ด้าน

การบริหารการเงินและบัญชี แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการเงินและบัญชี 2) การปฏิบัติตามระเบียบการบริหารการเงินและบัญชี 2) การจัดทำแผนการปฏิบัติงานการบริหารการเงินและบัญชี ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา แนวทาง คือ 1) การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร 2) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรตามวัตถุประสงค์ ด้านการตรวจสอบติดตามและประเมินผล แนวทาง คือ 1) การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการบริหารงบประมาณ 2) รายงานการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ และด้านการวางแผนงบประมาณ แนวทาง คือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2) กำหนดทิศทางการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current state, desirable state and need assessment for budgeting management in schools under the secondary educational service area office Maha Sarakham. 2) study guidelines for development budgeting management in schools under the secondary educational service area office Maha Sarakham. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; to study the current state, desirable state and need analysis for budgeting management in schools. The sample group used in the research was administrators and teachers, 320 people. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation. Phase 2; to study guidelines for development budgeting management in schools. The target group is 9 experts. The research tool was interview form, data analysis by content analysis.

The research results were found that : 1. The current state in overall was moderate level, desirable state in overall was in the high level. The need assessment for budgeting management in schools rank from high to low level was 1) Asset management 2) Finance and account management 3) Educational resource mobilization 4) Checked, tracked, evaluated 5) Budget planning 2. Guidelines for development budgeting management in schools Include 1) asset management, guidelines are 1)Practice to regulations and laws 2)Planning asset management, Finance and account management, guidelines are 1)Promote and develop administrators and teachers about financial and accounting management 2) Practice to

regulations and laws of financial and accounting management 3) Action plan for financial and accounting management, Educational resource mobilization, guidelines are 1) Participatory process for educational resource mobilization 2) Using benefit from educational resource mobilization 4) Checked, tracked, evaluated, guidelines are 1) Checked, tracked, evaluated for budgeting management 2) Report for checked, tracked, evaluated for budget using, Budget guidelines are 1) Practice planning and budget expenditure plan 2) The goal of budget expenditure operations.

Keyword : Guidelines for development, Budgeting management in schools

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน 3) พัฒนาหลักสูตรโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น 4) จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด 6) กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนา และดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามที่กฎหมายกำหนด 7) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้ง ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน 8) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกโรงเรียน รวมทั้งรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารงบประมาณ เป็นภาระหน้าที่หนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน สอดคล้องพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สารสำคัญ ในหมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนในมาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวการจัดการศึกษา

และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก หลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบ ติดตามและการประเมินให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2561)

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องถือได้ว่าเป็น ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการรับผิดชอบ เริ่มจากการวางแผน การบริหารงบประมาณ และการรายงานผล โดย มุ่งผลสำเร็จของงานและการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร สถานศึกษาต้องวางแผนกลยุทธ์ และแผนงบประมาณระยะปานกลาง การคำนวณต้นทุนผลผลิต เพื่อนำไปสู่การจัดสรรงบประมาณ การจัด ระบบการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณจะต้องมีมาตรฐาน การควบคุมงบประมาณจะต้องมีมาตรฐานควบคุมงบประมาณ กำหนดความรับผิดชอบการเงินและการบัญชี การบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรายงานการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความโปร่งใส การควบคุมและตรวจสอบภายในเพื่อควบคุมการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานตามภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับ ผู้เรียนในเขตพื้นที่บริการ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลงาน ยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม, 2561) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาได้นำระบบนี้เข้ามาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นมา ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนามาตรฐานการจตุรทางการเงินให้มีทั้ง 7 ด้าน และต้องจัดทำรายงาน การควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 ปีละ 1 ครั้ง ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและมาตรการควบคุมของ โรงเรียนจึงควรจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 โดยมีบุคลากรทำหน้าที่หลักในสถานศึกษาเกี่ยวกับการ ควบคุมภายใน ที่ต้องประสานการทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ดูแลรับผิดชอบงบประมาณ ของสถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงบประมาณ (สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน, 2552)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเป็น หัวใจของการจัดการศึกษาที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้นระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณด้านการศึกษาที่ประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและ

รักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามจากการติดตามผลการบริหารงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการในการดำเนินงานการบริหารด้านงบประมาณ โดยเฉพาะปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ โรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณล่าช้า มีขั้นตอนในการดำเนินงานมีมากเกินไปก่อให้เกิดความล่าช้าในการนำงบประมาณมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียน วัสดุที่ได้รับไม่ตรงกับที่ต้องการใช้ วัสดุครุภัณฑ์ที่ส่วนกลางจัดส่วนหนึ่งให้มีปัญหาด้านคุณภาพ มีการเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ ทำให้ยากต่อการปฏิบัติ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีอย่างจำกัด ไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเต็มที่ การบริหารงบประมาณเพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรและบริหารงบประมาณของโรงเรียนต่าง ๆ จะต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารงบประมาณดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน รวมถึงข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 1,914 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และ ครู จำนวน 1,836 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปีการศึกษา 2564

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน กำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน และครู จำนวน 254 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปีการศึกษา 2564

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบข่ายการบริหารงบประมาณโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การตรวจสอบติดตาม และประเมินผล 3) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 4) การบริหารการเงินและบัญชี และ 5) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 9 คน ดังนี้ 1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ในระยะที่ 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน
ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

4.3 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทางการ บริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จากนั้นสร้าง แบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์ มาสรุปสร้างเป็นแนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงาน งบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปดังนี้

สภาพปัจจุบันการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับดังนี้ 1) ด้านการตรวจสอบติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านการวางแผน งบประมาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและด้าน การบริหารการเงินและบัญชีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหาร พัสดุและสินทรัพย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารการเงินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดัชนีความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารการเงินและบัญชี ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล และการวางแผนงบประมาณ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปผลดังนี้

ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ แนวทาง คือ 1) การดำเนินงานตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2) การวางแผนการบริหารงบประมาณด้านพัสดุและสินทรัพย์

ด้านการบริหารการเงินและบัญชี แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการเงินและบัญชี 2) การปฏิบัติตามระเบียบการบริหารการเงินและบัญชี 2) การจัดทำแผนการปฏิบัติงานการบริหารการเงินและบัญชี

ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา แนวทาง คือ 1) การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร 2) การใช้ประโยชน์จากการระดมทรัพยากรตามวัตถุประสงค์

ด้านการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล แนวทาง คือ 1) การตรวจสอบติดตามและประเมินผล การบริหารงบประมาณ 2) รายงานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ

ด้านการวางแผนงบประมาณ แนวทาง คือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2) กำหนดทิศทางการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบติดตามและประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน การจัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยการดำเนินงานมีการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้ระบบการตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่สรุปแนวทางการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณทั้งภายในระบบและนอกระบบให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี ตรวจสอบความถูก

ต้องตามตัวชี้วัดและผลผลิตในการปฏิบัติงานหรือประเมินผลตามความจริง การตรวจสอบติดตาม และประเมินผลของโรงเรียนทำให้ทราบข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป แต่อย่างไรก็ตามการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนระบบการตรวจสอบ ติดตามยังอาจมีปัญหาด้านวิธีการในการตรวจสอบที่ไม่เป็นปัจจุบัน จึงส่งผลให้สภาพปัจจุบันการบริหารงบประมาณของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการเงินและบัญชี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารการเงินและบัญชีมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา การเงินและบัญชีเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องมีความรู้ในการควบคุมงบประมาณ รวมถึงกำหนดความรับผิดชอบในเรื่องการบัญชีและการเงิน การบริการการเงินในโรงเรียนเป็นงานที่มีความละเอียดเชื่อมโยงกับกฎหมายการเงิน ซึ่งมีความสำคัญและเป็นจุดเสี่ยงของการบริหารงบประมาณของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารที่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้เรื่องกฎหมาย เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีต้องเข้ารับการอบรม ศึกษาระเบียบ แบบแผน แนวทางการปฏิบัติต้องยึดถือระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ มีวินัยมีความรับผิดชอบสูง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชีต้องแยกบุคลากรด้านการเงินและบัญชีเป็นคนละคน เพื่อให้มีการตรวจสอบเบื้องต้นด้านการเงินและบัญชี ปัญหาด้านการบริหารงานเงินและบัญชีของโรงเรียนส่วนมากที่พบในปัจจุบันเกิดจากเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในการบันทึกบัญชีให้เป็นปัจจุบัน การตรวจสอบการจัดทำทะเบียนคุมหลักฐานขอเบิกไม่ถูกต้อง เจ้าหน้าที่การเงินไม่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่จัดทำรายงานการเงินให้ครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด ผู้บริหารขาดการกำกับดูแลการดำเนินงานไม่เป็นปัจจุบันและการใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามระเบียบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้นจึงมีสภาพที่พึงประสงค์ด้านการบริหารการเงินและบัญชีของโรงเรียนสูงสุด

สำหรับผลการศึกษาคความต้องการจำเป็น สรุปด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารทรัพย์สินนับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานของโรงเรียน โรงเรียนที่ใช้สินทรัพย์ไม่คุ้มค่า ไม่มีการวางแผนการใช้ทรัพย์สินก็จะส่งผลให้ต้นทุนในการดำเนินการสูง ผลที่เกิดจากการใช้ทรัพย์สินไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการประหยัดงบประมาณ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนของการผลิต การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณ สาเหตุทั่วไปของการสิ้นเปลืองงบประมาณอันเนื่องมาจากการใช้สินทรัพย์ ได้แก่ ไม่มีการบำรุงรักษาสินทรัพย์ การจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่ในขณะที่สินทรัพย์เดิมยังสามารถใช้งานได้ การขาดความชัดเจนในกฎระเบียบในการขายสินทรัพย์เดิมที่ก่อให้เกิดผลผลิต รวมถึงการขาดการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นการพัฒนาการบริหาร

พัสดุและสินทรัพย์มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ของการบริหารสอดคล้องกับชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (2544) กล่าวถึงการบริหารสินทรัพย์ (Asset management) สินทรัพย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานของโรงเรียน หากโรงเรียนใช้สินทรัพย์ไม่คุ้มค่า หรือไม่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นผลให้ ต้นทุนในการดำเนินการสูงกว่าที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของพวงผกา พรมราช (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการความเสี่ยงด้านการบริการงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการ PNI_{Modified} เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความเสี่ยงด้านงานพัสดุ การจัดการความเสี่ยงด้านงานบัญชี การจัดการความเสี่ยงด้านงานแผนงานและการจัดการความเสี่ยงด้านงานการเงิน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อภิปรายผลดังนี้

ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ สรุปแนวทาง คือ 1) การดำเนินงานตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2) การวางแผนการบริหารงบประมาณด้านพัสดุและสินทรัพย์ สอดคล้องกับสมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552) ที่สรุปว่างานงบประมาณเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และเป็นงานที่ทำให้ผู้บริหารถูกร้องเรียนมากกว่างานอื่น ๆ จึงต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ ระมัดระวังในการ บริหารงานนี้เป็นพิเศษ เพราะงานงบประมาณมีความสลับซับซ้อนเสี่ยงต่อความผิดพลาดทาง อาญา ทางแพ่ง ทางวินัย จึงต้องบริหารให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นระเบียบ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ตรวจสอบ ได้ ทั้งจากภาครัฐและภาคประชาชน

ด้านการบริหารการเงินและบัญชี สรุปแนวทาง คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการเงินและบัญชี 2) การปฏิบัติตามระเบียบการบริหารการเงินและบัญชี 2) การจัดทำแผนการปฏิบัติงานการบริหารการเงินและบัญชี สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาว่าจะต้องแสดงให้เห็นแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรอบปีอันเป็นผลจากรายรับและรายจ่ายที่วางแผนไว้ ซึ่งจะเป็นตัววัดผลการดำเนินงานทางการเงินของโรงเรียนและหน่วยงานทั้งหลายในโรงเรียน และชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (2544) ที่สรุปเกี่ยวกับการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณว่า หน่วยงานจำเป็นต้องกำหนดรายการและโครงสร้างทางบัญชี ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมติดตามและประเมินผล และร่วมชื่นชมผลสำเร็จ หลักการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้หลักการกระจายความรับผิดชอบ หลักความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน หลักการประสานความร่วมมือ หลักการประชาสัมพันธ์และ หลักการติดตาม ตรวจสอบและรายงาน

ด้านการตรวจสอบติดตามและประเมินผล สรุปแนวทาง คือ 1) การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการบริหารงบประมาณ 2) รายงานการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ

สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่กล่าวว่าในกระบวนการงบประมาณ การประเมินผลจะมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ นั่นคือ จะมีการประเมินผลก่อนเริ่มโครงการระหว่างการดำเนินการ และหลังสิ้นสุดโครงการ โดยที่การประเมินผลระหว่างดำเนินการจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การเร่งรัด ตัดทอน ชะลอ หรือยกเลิกงานหรือโครงการของหน่วยงานภาครัฐและแนวทางที่สำคัญในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ภายใต้ระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้แก่ 1) การรายงานทางการเงิน 2) การรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นที่ยืนยันถึงผลสำเร็จของงานตามที่ได้ทำ ข้อตกลงไว้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าเงินงบประมาณที่ได้รับนั้น หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้จ่ายอย่างไร ต้นทุน ในการผลิตและบริการเป็นอย่างไร รวมถึงการแสดงผลการดำเนินงานของงานหรือโครงการในแต่ละช่วงเวลาเป็นไปตามข้อตกลงที่ได้ทำสัญญาไว้หรือไม่

ด้านการวางแผนงบประมาณ สรุปแนวทาง คือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2) กำหนดทิศทางการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ สอดคล้องกับร่าง แก้วแดง (2546) ที่ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณและการเงินแบบใหม่ว่า โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนและกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก และในการดำเนินงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่าได้ใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (2544) ที่กล่าวว่า ในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไปสู่ความสำเร็จได้นั้น หน่วยงานหรือสถานศึกษาต้องมีการวางแผนงบประมาณ (budgeting Planning) โดยการวางแผนงบประมาณเริ่มต้นจากการทำแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต กลยุทธ์ โครงสร้างแผนงานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผลงาน ข้อมูลที่ได้จากแผนกลยุทธ์ นำมาจัดทำกรอบงบประมาณล่วงหน้าระยะปานกลาง 3 ปี ซึ่งจะเป็นการบ่งบอกถึงงบประมาณที่ใช้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาทุกระดับได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.2 ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นสรุปผลด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีค่าสูงสุดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญในด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และควรมีการดำเนินงาน คือ 1) การดำเนินงานตามระเบียบ

และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2) การวางแผนการบริหารงบประมาณด้านพัสดุและสินทรัพย์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2544). **มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม แอน โซเท็กซ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงผกา พรมราช. (2559). **การพัฒนาแนวทางการจัดการความเสี่ยงด้านการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2562). **การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา**. *สุทธิปริทัศน์*.33(106),134-148.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). **การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2561). **รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**.มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาระบบบริหารภาครัฐด้านทรัพยากรเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ : פרิกหวานกราฟฟิค.

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

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพ
ให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์

Development a Training Course in Increasing the Value of Kluai Brek Taek for a Career
in Don Arang Subdistrict, Buriram Province

เบญจพร วรรณูปถัมภ์
สุเทียบ ละอองทอง
วันทนี นามสวัสดิ์
เฉลิมชัย เจริญเกียรติกันต์
ชัชชนพงษ์ จันวงศ์เดือน
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Benchaporn Wannupatam
Suthiap La-ongthong
Wantanee Namsawat
Chaloemchai Charoenkiatkan
Chatsaphon Chanwongduen
Buriram Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: surapanyo@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 9 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 23 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 23 กรกฎาคม 2566

Received: June 9, 2023; Revised: July 23, 2023; Accepted: July 23, 2023

บทคัดย่อ

กล้วยเบรคแตกที่ผลิตโดยประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ยังไม่มีโลโก้และช่องทางการจำหน่ายกล้วยเบรคแตกที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ถ้าดำเนินการพัฒนาในส่วนดังกล่าว จะส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าให้กับกล้วยเบรคแตกได้ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และศึกษาความพึงพอใจของประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตก กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และประชาชนในตำบลดอนอะราง จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คู่มือการใช้หลักสูตร แบบประเมิน การสร้างโลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรคแตก แบบประเมินการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊ก เพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมา โดยที่ประเทศไทยมีการปลูกกล้วยมาตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน และนิยมกินกล้วยเป็นอาหารนำมาแปรรูปต่าง ๆ รวมถึงทำกล้วยเบรคแตก ขณะเดียวกันคนในตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำกล้วยมาทำเป็นกล้วยเบรคแตกเพื่อจำหน่าย แต่ยังคงขาดการเพิ่มมูลค่า โดยการทำโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และทำช่องทางการจำหน่าย ดังนั้น จึงมีการ

พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับคนในชุมชน 2) หลักการ คือ เป็นหลักสูตรที่เน้นให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ พัฒนาโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และสร้างแพนเพจเพชบุรีเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก 3) วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ พัฒนาโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และสร้างแพนเพจเพชบุรีเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก 4) เนื้อหาสาระ คือ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรคแตกและการสร้างช่องทางการจำหน่ายกล้วยเบรคแตก 5) โครงสร้าง คือ การกำหนดเวลา เนื้อหา และระยะเวลาทั้งหมด 3 วัน 6) การจัดกิจกรรมด้วยวิธีการบรรยาย การอภิปราย การลงมือปฏิบัติ เป็นต้น 7) สื่อ/วัสดุ ได้แก่ เล่มหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร เนื้อหาประกอบการฝึกอบรม สไลด์ และ 8) การวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกำหนดการผ่านเกณฑ์ อยู่ในระดับมากขึ้นไป ส่วนผลการประเมินโลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรคแตก และการสร้างแพนเพจเพชบุรีเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และประชาชนตำบลดอนอะราง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การเพิ่มมูลค่า, กล้วยเบรคแตก, การประกอบอาชีพ

Abstract

Kluai Brek Taek produced by people in Don Arang Subdistrict, Buriram Province There is no concrete logo and banana distribution channels, so if developing in that section will affect the value added to Kluai Brek Taek. The objectives of this research were to develop a training course, study the results of using the training course and study people's satisfaction in Don Arang Subdistrict, Buriram Province toward the training course to increase the value of Kluai Brek Taek. The target group was 3 experts and 38 people in Don Arang Subdistrict. Tools were the training course, manual, assessment form for the logo creation on Kluai Brek Taek packaging, assessment form for creating a Facebook fan page to sell Kluai Brek Taek and satisfaction assessment form. Statistics were percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results of the research were as follows: 1) the training course consisted of 7 elements. 1) background and principles. In Thailand, bananas have been cultivated since ancient times to the present and were popular to eat bananas as food. It could be processed in various ways, including making Kluai Brek Taek. Meanwhile, people in Don Arang Subdistrict, Buriram Province brought bananas to make Kluai Brek Taek for a sale but still lacks value added by making the logo on packaging and making other selling methods, so the training

course had been developed for people in the community. 2) the principles were to provide knowledge, understanding, skills, developing the logo on the packaging and creating a Facebook fan page to sell Kluai Brek Taek. 3) the objective is to provide people with knowledge, understanding, skills, developing the logo on the packaging and creating a Facebook fan page to sell Kluai Brek Taek. 4) the content is the development of broken banana packaging and Creation of banana distribution channels. 5) the structure of the course is time, content and total duration of 3 days. 6) organizing activities through lectures, discussions, practices, etc. 7) media/materials are course books, course manuals Training materials, slides, and 8) measurement and evaluation according to the objectives set and pass the criteria to a higher level. Logo evaluation results on the packaging of Kluai Brek Taek and creation of a Facebook fan page to sell Kluai Brek Taek for the overall was at the highest level. People in Don Arang Subdistrict satisfied with the training course for the overall was at the highest level.

Keywords: Training Course, Increasing the Value, Kluai Brek Taek, Career

บทนำ

กล้วยเบรคแตก (Kluai Break Taek) คือ กล้วยฉาบชนิดหนึ่งที่ทำจากกล้วยน้ำว้าห่ามโดยนำมาผานแล้วทอดในน้ำมันเดือดพอสมควร จนเนื้อกล้วยมีสีน้ำตาลเข้ม ถือเป็นผลิตภัณฑ์แปรรูปจากกล้วยที่ถูกปากคนไทยเป็นอย่างมาก กล้วยเบรคแตกเป็นอาหารว่างของคนไทยที่สามารถหาทานได้ทั่วไป ซึ่งกล้วยเบรคแตกจะมีรสชาติที่หวานอร่อย โดยไม่ต้องปรุงรสใด ๆ นอกจากนั้น เพื่อเพิ่มความแปลกใหม่ หลากแบรนด์จึงมีการปรุงรสชาติความอร่อยของกล้วยเบรคแตก เพื่อเพิ่มตัวเลือกที่หลากหลายให้กับผู้บริโภค และถือเป็นการสร้างอัตลักษณ์ให้กับผู้ผลิตในแต่ละยี่ห้อ เช่น กล้วยเบรคแตกรสดั้งเดิม กล้วยเบรคแตกอบน้ำผึ้ง เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับกล้วยเบรคแตก ปัจจุบันชาวบ้านในตำบลดอนอระราง อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำกล้วยที่ปลูกในชุมชนมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์จากกล้วย เรียกว่า “กล้วยเบรคแตก” เพื่อสร้างเป็นอาชีพและสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนอีกช่องทางหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม การทำกล้วยเบรคแตกในปัจจุบันเพื่อจำหน่ายยังขาดการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความเป็นมาตรฐานในการจัดจำหน่าย ทั้งเรื่องการจัดทำบรรจุภัณฑ์ การสร้างตราสินค้า การขยายช่องทางการจำหน่าย และการสร้างแบรนด์สินค้า (Branding) ให้กับกล้วยเบรคแตกให้มีมูลค่าสูงเพิ่มขึ้น และการจำหน่ายที่เข้าถึงผู้บริโภคหลากหลายช่องทาง และเหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย (บุญรอด ตอระรัมย์, สัมภาษณ์, 2565) ดังนั้น ถ้ามีการพัฒนากล้วยเบรคแตกในเรื่องดังกล่าว กล้วย

เบรกแตกจะมีมูลค่าสูงเพิ่มขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านในตำบลดอนอะราง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างยั่งยืนพึ่งพาตนเองได้ โดยดำเนินการผ่านหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เกี่ยวกับการเพิ่มมูลค่าให้กับกล้วยเบรกแตกให้กับชาวบ้าน

หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดทำแผนสำหรับจัดเตรียมชุดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคคลที่จะรับการฝึกอบรม โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและมวลประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ จนมีองค์ความรู้ มีทักษะ มีเจตคติที่ดี และมีความสามารถในการจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุรียา เหมตะศิลป์, 2553, สุลล เพชรานนท์, 2542) การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding) เป็นความสามารถในการตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) เป็นการฝึกความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) สร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (สมคิด บางโม, 2559) หลักสูตรฝึกอบรมที่จะพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ในหลักสูตร 9 ประการ ได้แก่ 1) เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา คือ สิ่งที่รัฐบาลต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร คือ ผลรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนจบหลักสูตรแล้ว 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร คือ ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์ 4) จุดประสงค์ของวิชา คือ ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนจบวิชานั้นแล้ว 5) เนื้อหา คือ สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการให้มี และประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ 6) จุดประสงค์ ของการเรียนรู้ คือ สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้ 7) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน คือ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม และมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ 8) การประเมินผล คือ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร และ 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน คือ เอกสารสิ่งพิมพ์ วีดิทัศน์ ภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น ที่จะนำมาช่วยในการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน(চারัง บัวศรี, 2542) ทั้งนี้ สามารถสรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาและหลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรมฝึกอบรมของหลักสูตร การประเมินผลของหลักสูตร และวัสดุหลักสูตรและสื่อการฝึกอบรมของหลักสูตร

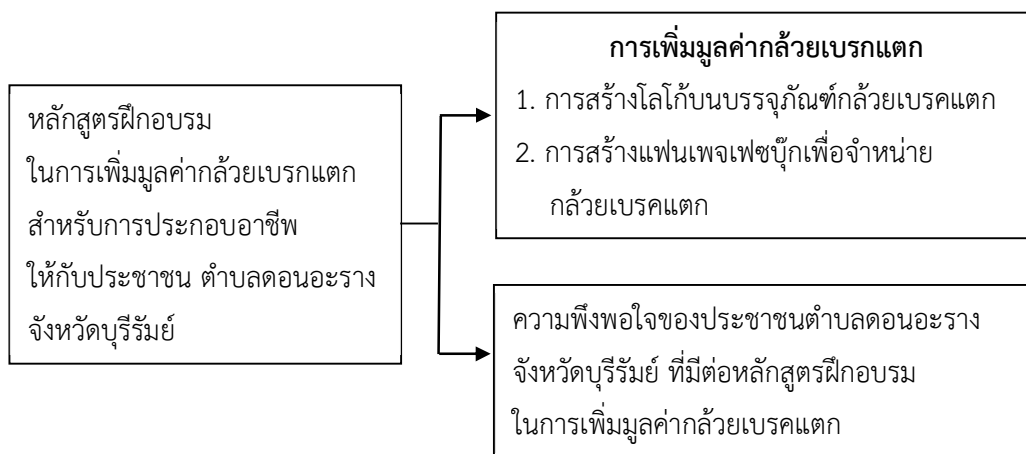
ด้วยความสำคัญของกล้วยเบรกแตกที่สามารถนำมาแปรรูป เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนแต่การดำเนินการเกี่ยวกับกล้วยเบรกแตกของประชาชนในตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ยังขาดการพัฒนาที่ครอบคลุม ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญ และได้กำหนดประเด็นหัวข้อวิจัย เรื่องการพัฒนา

หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอระราง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อสร้างรายได้จากกล้วยเบรคแตกให้กับประชาชนให้มีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอระราง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอระราง จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนตำบลดอนอระราง จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอระราง จังหวัดบุรีรัมย์ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอระราง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และ

ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินความเหมาะสม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.53) และความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.66-1.00

2. คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาประกอบการฝึกอบรม แบบประเมินการสร้างโลกทัศน์บรรจุกัญท์กล้วยเบรคแตก และแบบประเมินการสร้างแผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก

3. แบบประเมินการสร้างโลกทัศน์บรรจุกัญท์กล้วยเบรคแตก มีจำนวน 10 ข้อ เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินความสอดคล้อง พบว่า ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.66-1.00

4. แบบประเมินการสร้างแผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก มีจำนวน 10 ข้อ เมื่อสร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

5. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 13 ข้อ เมื่อสร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชนในตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 38 คน ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยการขออาสาสมัครกลุ่มประชาชนผู้ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำกล้วยเบรคแตก

2. กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ประชาชนในตำบล ดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตก จำนวน 38 คน ปีพ.ศ. 2565

3. การดำเนินการฝึกอบรม โดยดำเนินการก่อนการฝึกอบรม คือ ติดต่อประสานงานไปยังประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ รวมถึงติดต่อประสานงานไปยังสถานที่ในการฝึกอบรม ประสานงานวิทยากรในการฝึกอบรม และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร พร้อมนัดหมายวันเวลา จากนั้นดำเนินการฝึกอบรม เป็นเวลา 24 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 3 วัน ส่วนดำเนินการหลังการฝึกอบรม คือ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคน ประเมินการสร้างโลกทัศน์บรรจุกัญท์กล้วยเบรคแตก และประเมินการสร้างแผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก พร้อมทั้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรกแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชนตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยที่ประเทศไทยมีการปลูกกล้วยกันมาเป็นเวลานาน และหลายสายพันธุ์ ตั้งแต่สมัยโบราณมาจนถึงปัจจุบันคนไทยรับประทานกล้วยเป็นอาหาร นำมาแปรรูปเป็นอาหารและขนมประเภทต่าง ๆ รวมถึงการแปรรูปเป็นกล้วยทอดกรอบ หรือกล้วยฉาบ เรียกว่า กล้วยเบรกแตก ปัจจุบันคน ในตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ มีการนำกล้วยในชุมชนมาทำเป็นกล้วยเบรกแตกเพื่อจำหน่าย และสร้างรายได้ให้กับตนเองและคนในชุมชน อย่างไรก็ตาม สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับกล้วยเบรกแตก โดยการทำโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และทำช่องทางการจำหน่ายที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จะเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับกล้วยเบรกแตกมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรกแตกจึงเป็นเรื่องที่สำคัญกับคนในชุมชน จึงนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว โดยมีหลักสูตรมีหลักการ คือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และสร้างแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรกแตก รวมถึงกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาเรื่องดังกล่าว ส่วนเนื้อหาที่สาระในหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรกแตกและการสร้างช่องทางการจำหน่ายกล้วยเบรกแตก และดำเนินการฝึกอบรมจำนวน 3 วัน วันละ 4 ชั่วโมง รวมเป็นเวลา 24 ชั่วโมง จัดกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยวิธีการบรรยาย การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรณีศึกษา การยกตัวอย่าง การเรียนรู้ร่วมกัน และการลงมือปฏิบัติ มีสื่อและวัสดุในการฝึกอบรม ได้แก่ เล่มหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร เนื้อหาประกอบการฝึกอบรม สไลด์และแบบประเมินผล ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรกแตกที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนดไว้

2. การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรกแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

2.1 ผลการประเมินโลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรกแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 โลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรกแตก มีความชัดเจน ($\bar{X} =$

4.85, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ข้อ 10 ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ได้จากการเข้าฝึกอบรมในการจัดทำโลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรคแตก ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 5 โลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรคแตกมีความสวยงาม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.74)

2.2 ผลการประเมินการสร้างแผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 แผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก มีการระบุข้อมูลในการติดต่อซื้อขายสินค้าครบถ้วนและสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 1 แผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก ใช้ชื่อที่จำง่าย ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 แผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตกมีการระบุข้อมูลของเพจได้ครบถ้วนตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74)

3. การศึกษาความพึงพอใจของประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 การนำเสนอชิ้นงานที่ได้จากการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ข้อ 2 ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม และข้อ 6 การลำดับขั้นตอนและวิธีการในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ความสะดวกและการให้บริการในการเข้าร่วมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมา คือ ประเทศไทยมีการปลูกกล้วยมาตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน และนิยมกินกล้วยเป็นอาหารนำมาแปรรูปต่าง ๆ รวมถึงทำกล้วยเบรคแตก ขณะเดียวกันคนในตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำกล้วยมาทำเป็นกล้วยเบรคแตก เพื่อจำหน่าย แต่ยังขาดการเพิ่มมูลค่า โดยการทำโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และทำช่องทางการจำหน่าย ดังนั้นจึงมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับคนในชุมชน 2) หลักการ คือ เป็นหลักสูตรที่เน้นให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะพัฒนาโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และสร้างแผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก 3) วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ พัฒนาโลโก้บนบรรจุภัณฑ์และสร้างแผนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรคแตก 4) เนื้อหาสาระ คือ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรคแตกและการสร้างช่องทางการจำหน่ายกล้วยเบรคแตก 5) โครงสร้าง คือ การกำหนดเวลา เนื้อหา และระยะเวลาทั้งหมด 3 วัน 6) การจัดกิจกรรมด้วยวิธีการบรรยาย การอภิปราย การลงมือปฏิบัติ เป็นต้น 7) สื่อ/วัสดุ ได้แก่ เล่มหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร

เนื้อหาประกอบการฝึกอบรม สไลด์ และ 8) การวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกำหนดการผ่านเกณฑ์ อยู่ในระดับมากขึ้นไป ทั้งนี้ เนื่องมาจาก หลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นยึดองค์ประกอบของหลักสูตรตามที่นักวิชาการได้เสนอไว้ และมีองค์ประกอบของหลักสูตรครอบคลุมกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร ทำให้หลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นมีผลประสพการณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมในการสร้างโลกใบบรรจุกฎเกณฑ์กล้วยเบรคแตกได้อย่างมีคุณภาพ และครอบคลุมเมื่อนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน จึงพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และหลักสูตรมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร คือ อารัง บัศวรี (2542) เสนอองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ 1) เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา คือ สิ่งที่รัฐบาลต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร คือ ผลรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนจบหลักสูตรแล้ว 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร คือ ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือกลุ่มประสพการณ์ 4) จุดประสงค์ของวิชา คือ ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนจบวิชานั้นแล้ว 5) เนื้อหา คือ สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการให้มีและประสพการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ 6) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ คือ สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้ 7) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน คือ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม และมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ 8) การประเมินผล คือ การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร และ 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน คือ เอกสารสิ่งพิมพ์ วัสดุทัศน ภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น เพื่อช่วยในการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน นอกจากนั้น สงัด อุทรานันท์ (2532) ได้เสนอถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คือ กระบวนการสำคัญและเป็นขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของสังคม และผู้เรียนจะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 2) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร คือ กระทำหลังจากได้วิเคราะห์และได้ทราบถึง สภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น เป็นการมุ่งแก้ปัญหา และสนองความต้องการได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การเลือกและจัดเนื้อหาสาระและการจัดการเรียนรู้ คือ เนื้อหาสาระและประสพการณ์การเรียนรู้ที่นำมาจัดไว้ในหลักสูตรต้องผ่านการพิจารณากลับกรองตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ 4) การกำหนดมาตรฐานและการวัดประเมินผล คือ การหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดประเมินว่าจะวัดผลประเมินผลอย่างไรบ้าง จึงสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) การทดลองใช้หลักสูตร คือ การมุ่งหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตรหลังมีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว เพื่อหา

วิธีแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น) การประเมินผลการใช้หลักสูตร คือ หลังจากได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้แล้ว ควรประเมินผลจากการใช้ว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและมีจุดใดบ้างที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร คือ หลังจากที่ได้ตรวจสอบและประเมินเบื้องต้นแล้ว หลักสูตรยังมีข้อบกพร่องจะต้องแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้อง หรือเหมาะสมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาจริงเพื่อให้หลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นแล้ว จะเห็นได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะต้องครอบคลุมองค์ประกอบหลัก ๆ ของหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีมวลประสบการณ์ที่ความครอบคลุมส่วนต่าง ๆ รวมถึงต้องดำเนิน การพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่กำหนดไว้ เพื่อการดำเนินการที่เป็นระบบ ครอบคลุมทุกขั้นตอน และหลักสูตรมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของ วิชชุตา นามวิจิตร (2558) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเรื่องการทำขนมพื้นบ้านอีสาน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร คือ หลักการ จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา การแบ่งเนื้อหาและเวลา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินหลักสูตร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวิชัย วราโชติชนกานต์ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นสำหรับผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จ เพื่อสุขภาพ กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมสื่อประกอบการฝึกอบรมระยะเวลาในการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล

2. ผลการประเมินการสร้างโลโก้บนบรรจุภัณฑ์ถ้วยเบรกแตก และผลการประเมินการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายถ้วยเบรกแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเรื่องที่น่าสนใจในการฝึกอบรมมีความสำคัญสำหรับการเพิ่มมูลค่าให้กับถ้วยเบรกแตก โดยที่ประชาชนในตำบลดอนอะราง ยังไม่มีการสร้างโลโก้บนบรรจุภัณฑ์ถ้วยเบรกแตก และการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊ก เพื่อจำหน่ายถ้วยเบรกแตก ดังนั้น เมื่อการดำเนินการฝึกอบรมในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น หรือองค์ความรู้ที่จะช่วยในการเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ถ้วยเบรกแตก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงให้ความสำคัญ สนใจ และทำกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างโลโก้บนบรรจุภัณฑ์ถ้วยเบรกแตก และการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายถ้วยเบรกแตกตามที่ฝึกอบรมได้ออกมาอย่างมีคุณภาพ ทำให้ มีชิ้นงาน ที่เป็นโลโก้บนบรรจุภัณฑ์ถ้วยเบรกแตกและแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายถ้วยเบรกแตกได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้การประเมินการสร้างโลโก้บนบรรจุภัณฑ์ถ้วยเบรกแตก และการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายถ้วยเบรกแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของกริช อัมโภชน์ (2545) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม

หมายถึง การจัดการกระบวนการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามแนวที่มุ่งหวังตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสอดคล้องกับแนวคิดของสุพล เพชรานนท์ (2542) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม เป็นมวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้โดยมีผลการประเมินการสร้างโลโก้บนบรรจุภัณฑ์กล้วยเบรกแตก และผลการประเมินการสร้างแพนเพจเฟซบุ๊กเพื่อจำหน่ายกล้วยเบรกแตก สำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นรพงศ์ กิ่งศักดิ์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาและพัฒนารูปแบบบรรจุภัณฑ์ผลิตภัณฑ์กล้วยแปรรูปชนิดอบแห้งจากวัสดุธรรมชาติ กรณีศึกษา : วัสดุจากเปลือกกล้วย จังหวัดพิษณุโลก พบว่า บรรจุภัณฑ์ภัณฑ์ของผลิตภัณฑ์กล้วยแปรรูปชนิดอบแห้งได้ วัสดุที่ใช้การศึกษา ผลิตภัณฑ์จากเปลือกกล้วย ผสมกับส่วนต่าง ๆ ของต้นกล้วย มีคุณภาพของเนื้อวัสดุความเหนียวไม่แตกต่างกันมาก เหมาะสำหรับการทำบรรจุภัณฑ์ จากกล้วยและการใช้งานในด้านบรรจุภัณฑ์ อัตราส่วนของเปลือกกล้วยกับส่วนต่าง ๆ ของต้นกล้วยที่จัดทำเป็น 1 : 2, 1 : 3 และ 2 : 3 สามารถนำไปใช้งานได้ทุกอัตราส่วนได้อย่างเหมาะสม การศึกษาค้นคว้าได้เลือกอัตราส่วน 2 : 3 คุณสมบัติวัสดุมีความแข็งแรงในระดับที่น่าพอใจ มีความน่าสนใจในการเป็นวัสดุจากธรรมชาติ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม บรรจุภัณฑ์ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมอัตลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น บรรจุภัณฑ์สามารถป้องกันผลิตภัณฑ์ และทำหน้าที่ส่งเสริมการขาย และเพิ่มมูลค่าทางการตลาดในการจัดจำหน่ายมากขึ้น และจากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ผลิต ผู้ประกอบการ ผู้บริโภค จำนวน 30 คน ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านรูปแบบ ความสวยงาม และหน้าที่ประโยชน์ใช้สอย ผลค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87, 4.85 และมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 4.86 อยู่ในเกณฑ์ดีมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวิชญ์ วราโชติชนกานต์ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพพระยะสันสำหรับผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จเพื่อสุขภาพ พบว่า ผลการดำเนินการใช้หลักสูตรกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีผลการรับรู้หลังการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ ผลการประเมินทักษะการประกอบอาหารปรุงสำเร็จเพื่อสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช มีจาด (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการเพิ่มมูลค่าการแปรรูปอาหารจากกล้วยน้ำว้าสำหรับกลุ่มสตรีและเยาวชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทับผึ้ง อำเภอสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเพิ่มมูลค่าการแปรรูปอาหารจากกล้วยน้ำว้าสำหรับกลุ่มสตรีและเยาวชน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70

3. การศึกษาความพึงพอใจของประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรกแตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากประชาชน ตำบลดอนอะ

นาง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการจัดทำกล้วยเบรคแตกในการจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว และชุมชนเป็นปกติอยู่แล้ว แต่ยังคงขาดโลโก้บนบรรจุภัณฑ์ และช่องทางการจำหน่ายทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับกล้วยเบรคแตก เมื่อมีการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ประชาชนในตำบลดอนอะรางจึงให้ความสนใจ มีความพึงพอใจในการฝึกอบรม และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการฝึกอบรมตั้งแต่ต้นจนจบการฝึกอบรม รวมถึงหลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นออกแบบอย่างเป็นระบบ ทั้งตัวหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม วิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้สถานที่ในการฝึกอบรมที่อยู่ในชุมชนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่อาศัยอยู่ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปรีดีติลล (2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติได้รับการตอบสนอง ความต้องการภายนอก หรือความต้องการทางกายภาพ เช่น ความสะดวกสบายด้านสถานที่ เป็นต้น การตอบสนองต่อความต้องการภายในหรือความต้องการทางจิตใจ เช่น ความเป็นเพื่อน การเป็นที่ยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ เป็นต้น ความต้องการของคนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาความพึงพอใจในแต่ละโอกาส

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ครั้งนี้ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตร และมีผลการศึกษาความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังนี้ งานวิจัยของ สำราญ มีแจ้ง (2554) ได้ทำวิจัย เรื่องการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการจัดการความรู้ : กรณีศึกษาการเพิ่มปริมาณผลผลิต การปลูกกล้วยหอมทองหมู่ที่ 3 บ้านสังวน ตำบลท่าโพธิ์ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ครูทุกคนเห็นว่าหลักสูตรท้องถิ่นมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก และนักเรียนที่เรียนด้วยหลักสูตรท้องถิ่น โดยรวม มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ อังคณา เรืองชัย (2555) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว พบว่า ผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพร เพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของสิริวิชญ์ วราโชติชนกานต์ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นสำหรับผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จเพื่อสุขภาพ พบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของปริญานุช มีจาด (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการเพิ่มมูลค่าการแปรรูปอาหารจากกล้วยน้ำว้าสำหรับกลุ่มสตรีและเยาวชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทับผึ้ง อำเภอสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า กลุ่มสตรีและเยาวชนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเรื่องการเพิ่มมูลค่าการแปรรูปอาหารจากกล้วยน้ำว้าสำหรับกลุ่มสตรีและเยาวชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทับผึ้ง อำเภอสำโรง จังหวัดสุโขทัย มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในชุมชน ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีการนำหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการฝึกอบรมให้กับประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้นำชุมชน สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ไปปรับใช้ในการฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ให้กับประชาชน

1.3 โรงเรียนสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการฝึกอบรมให้กับนักเรียนเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญต่อการสร้างอาชีพและรายได้เกี่ยวกับชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่

1.4 การฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ควรต่อยอดจากผลิตภัณฑ์ที่ชุมชนมีอยู่แล้ว และเน้นในการฝึกอบรมในเรื่อง ที่ประชาชนสนใจ เช่น การจัดทำผลิตภัณฑ์ การจำหน่าย การตลาด เป็นต้น

1.5 การฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างของช่วงอายุ หรือทุกคนที่อยู่ในครอบครัวที่ทำผลิตภัณฑ์กล้วยเบรคแตก เพื่อใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการช่วยเหลือกันในการสร้างโลโก้และสร้างแพนเพลซบุ๊ก

1.6 การฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ควรเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติเป็นหลัก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในการนำหลักสูตรฝึกอบรมในการเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ไปดำเนินการฝึกอบรมให้กับชุมชนอื่น ๆ ที่มีการจัดทำกล้วยเบรคแตก

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่ากล้วยเบรคแตกสำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชนตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การตลาด การเงิน การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ประเภทอื่น ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ จากอาหาร ผลิตภัณฑ์จากผ้า ผลิตภัณฑ์จากไม้ เป็นต้น สำหรับการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ตำบลดอนอะราง จังหวัดบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

- กรีช อัมโกชน. (2545). การสร้างหลักสูตรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการบรรยายในการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรมสถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2549). การบริหารการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- อึ้ง บั้วศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- นรพงศ์ กิ่งศักดิ์. (2556). การศึกษาและพัฒนารูปแบบบรรทัดฐานผลิตภัณฑ์กล้วยแปรรูปชนิดอบแห้งจากวัสดุธรรมชาติ กรณีศึกษา : วัสดุจากเปลือกกล้วย จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- บุญรอด ตอธรรมย์. (2565). สัมภาษณ์ วันที่ 14 กันยายน 2565.
- ปรียานุช มีจาด. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเรื่องการเพิ่มมูลค่าการแปรรูปอาหารจากกล้วยน้ำว้าสำหรับกลุ่มสตรีและเยาวชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทับผึ้ง อำเภอสำโรง จังหวัดสุโขทัย. วารสารครูพิบูล, 8(2), 249-291.
- วิชุลดา นามวิจิตร. (2558). การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น เรื่องการทำขนมพื้นบ้านอีสาน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สงัด อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2559). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา.
- สำราญ มีแจ้ง. (2554). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการจัดการความรู้ : กรณีศึกษาการเพิ่มปริมาณผลผลิตการปลูกกล้วยหอมทองหมู่ที่ 3 บ้านสังวน ตำบลท่าโพธิ์ จังหวัดพิษณุโลก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 13(2), 1-14.
- สิราวิชญ์ วราโชติชนกานต์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นสำหรับผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จเพื่อสุขภาพ. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(2), 176-177.
- สุพล เพชรานนท์. (2542). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุรียา เหมตะศิลป์. (2553). เอกสารฝึกอบรมฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร. สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อังคณา เรืองชัย. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน

Intention to stay of generation Y government officer in the Revenue Department:
the mediating role of employee engagement

พรไพลิน เจาะขาว
ชวนชื่น อัครกะวิชชา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Phompailin Johkhao
Chuanchuen Akkawanitcha
Silpakorn University
Email: phompailin.kob@gmail.com

วันที่รับบทความ: 4 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 13 มิถุนายน 2566

Received: June 4, 2023; Revised: June 11, 2023; Accepted: June 13, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายของกรมสรรพากร และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายของกรมสรรพากร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรจำนวน 377 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับน้อย และการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

คำสำคัญ : เจเนอเรชั่นวาย, ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน, ความตั้งใจคงอยู่

Abstract

This study aims to study the factors affecting to Intention to stay and the mediating role of employee engagement on the effects of financial compensation, career growth opportunities, work life balance on intention to stay of generation Y government officer in the Revenue Department. The sample are 377 of government officer in the Revenue Department who are generation Y. The questionnaire is employed as research instrument. Data is analyzed by the structural equation model (SEM). The results showed that the level of the satisfaction in financial compensation is low level while career growth opportunities, work life balance, employee engagement and intention to stay are high level. The hypothesis tests had been found that financial compensation, career growth opportunities and work life balance have a positive influence on employee engagement, employee engagement have a positive influence on intention to stay. the mediation results show full mediation of employee engagement on the effects of financial compensation, career growth opportunities, work life balance on intention to stay.

Keywords: generation Y, employee engagement, intention to stay.

บทนำ

คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นและได้เข้ามาสู่ตลาดงานกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศ ซึ่งคนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีพฤติกรรมการทำงาน ระบบความคิด และไลฟ์สไตล์ในการใช้ชีวิตที่มีลักษณะมั่นใจในตนเองสูง มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูง ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น และต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว จากผลสำรวจ “วิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ในปี 2561” โดยศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ พบว่า “คนเจนวายมีอายุงานที่ทำในแต่ละแห่งก่อนเปลี่ยนงาน ราว 2 ปี 5 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นกว่าคนเจนเอ็กซ์ที่เฉลี่ยมีอายุงานแห่งละ 5 ปี 5 เดือน อย่างเห็นได้ชัด” (ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB), 2562) จากลักษณะของคนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายข้างต้น หากองค์กรต้องการส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความสุขกับการทำงานในองค์กร และมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และอยากเติบโตไปกับองค์กรอย่างยาวนาน ต้องสร้างความตั้งใจคงอยู่เพื่อลดอัตราการลาออก การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ จงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้องค์กร รวมถึงมีความต้องการคงอยู่กับองค์กร (วิฑูรย์ โชตนะพันธ์, 2563)

มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลช่วยส่งเสริมให้ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงไม่สามารถละเลยได้ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่สำคัญต่อการดำรงชีพ องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และไม่ต้องกังวลกับปัญหาเรื่องค่าครองชีพเพื่อลดทอนความไม่พึงพอใจของพนักงาน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) และจากการศึกษาของ ปฏิญา ปิ่นทอง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2561) ได้พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรรมกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกล่าวคือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจะส่งผลให้พวกเขาเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรสูงขึ้นไปด้วย

นอกจากปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินข้างต้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ Weng and McElroy (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาความสามารถ ความเร็วในการปรับเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากการศึกษาของ วารุณพร เชื้ออภิชัย และธรรมวิมล สุขเสริม (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในทางบวก ประกอบกับการศึกษาของ รัชชา เมืองสุวรรณ (2564) พบว่า คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง ได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ซึ่งการปรับเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร จนเกิดเป็นความผูกพันกับงานและองค์กร รวมถึงมีเป้าหมายที่จะอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ถึงแม้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีความสำคัญ แต่คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายก็ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวควบคู่กับชีวิตในการทำงาน แม้ว่าคนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายจะมีความทะเยอทะยานและต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว แต่พวกเขาก็ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ตนชื่นชอบในชีวิตส่วนตัวด้วยเช่นกัน ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน จึงมีความสำคัญกับคนในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในการสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (รติรัตน์ ณ พัทลุง และณาริญา วีระกิจ, 2561) นอกจากนี้พนักงานที่มีความยืดหยุ่นในเวลาทำงานจะมีความเครียดลดลง และความขัดแย้งในที่ทำงานน้อยลง ถ้าพนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานในองค์กรได้โดยปราศจากความเครียด ซึ่งพวกเขาจะเรียกว่า “Work Life Balance” และการที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังมีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานอีกด้วย (Katili, Wibowo, & Akbar, 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของ Sethi (2015) ที่ได้ศึกษาวิจัยอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพัน

ต้ององค์กร และจากการศึกษาของ Prasanthi (2020) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายทั้งทางด้านของกายภาพ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านจิตใจ เช่น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานและเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีกับองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ ไม่เปรียบเทียบหรือแสวงหาองค์กรใหม่ๆ เพื่อเป็นทางเลือกเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรไปอย่างยาวนานลดความต้องการที่จะลาออกจากงานได้ (รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ผลจากการศึกษา พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรก็จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาคราชการล้วนปรารถนาที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ในบริบทสังคมไทยรับรู้และมองว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร รวมถึงระบบบำเหน็จบำนาญ อีกทั้งการจะเข้ารับราชการนั้นถือว่าการแข่งขันสูง จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะเข้ารับราชการได้ แต่ปัจจุบันทำไมถึงมีข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ ลาออกจำนวนมาก ซึ่งกรมสรรพากรก็เป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่พบกับปัญหาข้าราชการลาออกหรือมีการขอโอนออกจากสังกัดกรมสรรพากรไปสังกัดหน่วยงานใหม่เป็นจำนวนมาก จากข้อมูลรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกรมสรรพากร พบว่า กรมสรรพากรมีการสูญเสียข้าราชการ ในระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง จากสาเหตุการลาออก มีข้อมูลดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 คิดเป็นร้อยละ 44.76, 40.34 และ 42.18 ของอัตราการสูญเสียข้าราชการ (ตามลำดับ) (กรมสรรพากร, 2565) จากการทบทวนวรรณกรรมและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการเจนเอเรชั่นวายของกรมสรรพากร (ซึ่งหมายถึงผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 ถึงปี พ.ศ.2543) มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยศึกษาอิทธิพลของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เกิดขึ้นในกลุ่มข้าราชการเจนเอเรชั่นวายในสังกัดกรมสรรพากร เพื่อดึงดูดให้มีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กรไปอย่างยาวนาน และลดอัตราการลาออกหรือโอนออกไปจากกรมสรรพากร

วัตถุประสงค์

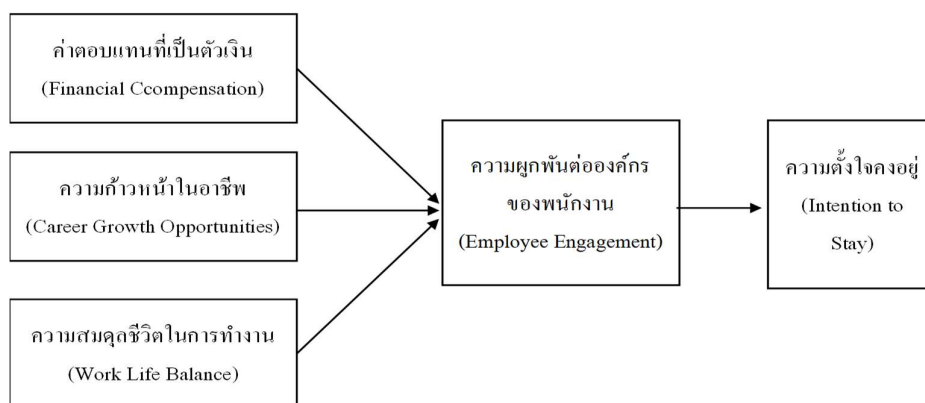
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร

สมมติฐานในการศึกษา

- สมมติฐานที่ 1 : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 2 : โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 3 : ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 4 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่
- สมมติฐานที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงิน และความตั้งใจคงอยู่
- สมมติฐานที่ 6 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่
- สมมติฐานที่ 7 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการเจนเนอเรชันวายในสังกัดกรมสรรพากร (ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 ถึงปี พ.ศ.2543) ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ กรมสรรพากรส่วนกลาง สำนักงานสรรพากรภาค 1 สำนักงานสรรพากรภาค 2 และสำนักงานสรรพากรภาค 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,619 คนเนื่องจากผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation modeling : SEM) โดย Kline (2015) ได้กล่าวว่าจำนวนตัวอย่างควรเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งสามารถคำนวณได้ 300 กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 30 ตัวแปร และ Yuan, Wu, and Bentler (2011) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 300 ถึง 400 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบโควตา (Quota Sampling Design) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ คือ เป็นข้าราชการในสังกัดกรมสรรพากรที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวายและปฏิบัติงานในกรมสรรพากรมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เก็บข้อมูลโดยอิงตามสัดส่วนความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนข้าราชการเจนเนอเรชันวาย กรมสรรพากร ดังนี้ กรมสรรพากรส่วนกลาง จำนวน 514 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 69 คน สำนักงานสรรพากรภาค 1 จำนวน 779 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน สำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 780 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน และสำนักงานสรรพากรภาค 3 จำนวน 546 คน เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 73 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของตัวแปรในการศึกษานี้ ประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิดดังนี้ 1. แบบวัดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) เป็นการวัดระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ อาภากรวี สือสุวรรณ (2555) ซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามของ กมลทิพย์ แสงไข (2551) 2. แบบวัดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth Opportunities) เป็นการวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ (2560) 3. แบบวัดความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ใช้วัดระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ซึ่งอมรรรัตน์ แก้วทวี (2555) ได้แปลมาจากแบบสอบถามชื่อ The manual on work-life balance of The Industrial Society ของ Daniels and McCarragher (2000) 4.แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของพิชชาภา เกาะเต้น (2563) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย

วิวรรธณี วงศาไชโย (2558) 5. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) ใช้วัดระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของคณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ซึ่งแปลมาจากแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย Kim and Gattling (2018) โดยแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของแบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนตามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยการได้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลทดสอบจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดได้วัดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์แล้วและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach โดยค่าที่เหมาะสม ควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมดในแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง คือ ข้าราชการเจเนอเรชันวายในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 30 ชุด และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งจากการคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ระหว่าง 0.75 - 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) มีค่าน้อยกว่า 2.00 (Bollen, 1989) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์ (NFI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ค่า Tucker - Lewis Index (TLI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 (TLI > 0.95) (Schumacker & Lomax, 2010) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ผลการวิจัย

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 377 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (FC)	2.59	0.775	น้อย
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (CGO)	3.56	0.693	มาก
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (WLB)	3.70	0.759	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (EE)	3.85	0.725	มาก
ความตั้งใจคงอยู่ (ITS)	3.52	0.998	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.85, 3.70 และ 3.56 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.725, 0.759 และ 0.693 ตามลำดับ

1. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	FC	CGO	WLB	EE	ITS
FC	1.000				
CGO	0.579**	1.000			
WLB	0.411**	0.609**	1.000		
EE	0.472**	0.605**	0.589**	1.000	
ITS	0.429**	0.443**	0.517**	0.669**	1.000

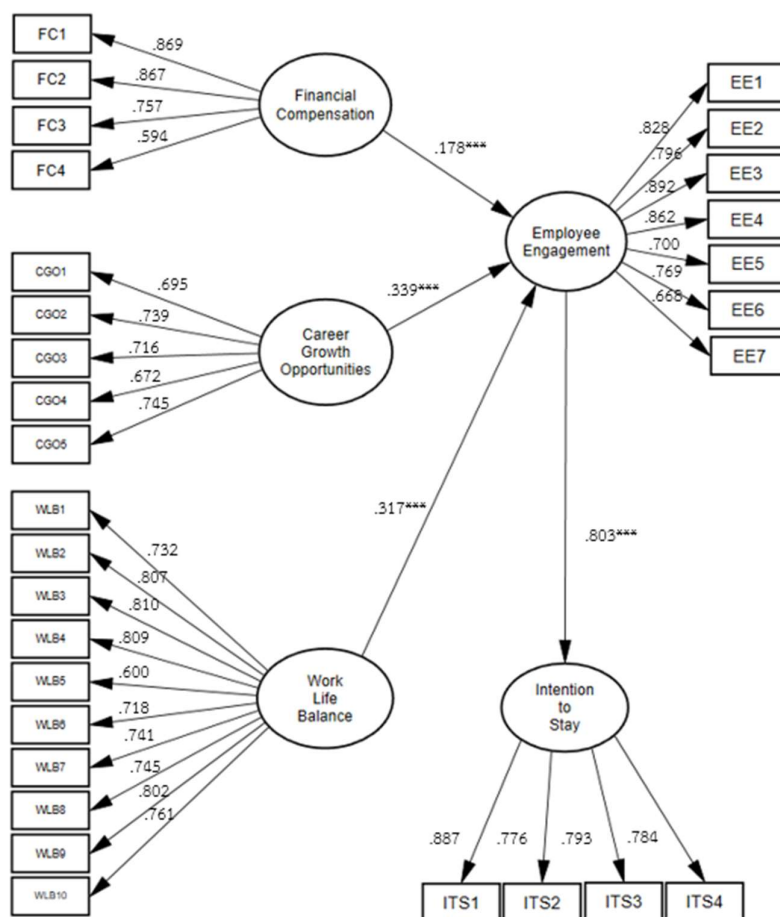
หมายเหตุ: ** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกตัว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 10 คู่ โดยมีค่าอยู่ที่ 0.411 – 0.669 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis)

2.1 การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย ข้อที่ 1 -4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



หมายเหตุ: *** p-value < 0.001

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งแรก ยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification Indices (M.I.) ตามคำแนะนำของโปรแกรม ทำให้เมื่อปรับค่า Modification Indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ $CMIN/DF = 1.776$, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.048, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.902, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.967, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.927, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.960 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.045 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงรายละเอียดได้ตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ ก่อนปรับโมเดล	ค่าที่คำนวณได้ หลังปรับโมเดล	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	4.539	1.776	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.197	0.048	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90 - 0.95	0.748	0.902	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.831	0.967	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.794	0.927	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.817	0.960	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.097	0.045	ผ่านเกณฑ์

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4 (H1 – H4)

สมมติฐาน	Hypothesis	(β)	C.R.	ผลลัพธ์
H1	FC \rightarrow EE	0.178***	3.305	ยอมรับสมมติฐาน
H2	CGO \rightarrow EE	0.339***	4.882	ยอมรับสมมติฐาน
H3	WBL \rightarrow EE	0.317***	5.559	ยอมรับสมมติฐาน
H4	EE \rightarrow ITS	0.803***	13.999	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียดดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.178, 0.339 และ 0.317 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.803 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) และแบบจำลองสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ ได้ร้อยละ 50.10 (R square = 0.501) และร้อยละ 64.50 (R square = 0.645) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่ออธิบายสมมติฐานของงานวิจัยข้อที่ 5-7 สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 5 – 7 ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม			
FC > ITS	1.000***	0.370**	0.087	0.370**	1.814	0.070	Full
FC > EE			0.500***		9.062	0.000	mediation
EE > ITS			0.739***		13.333	0.000	

หมายเหตุ : ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$), *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่ พบว่า เมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างตัวแปรต้น คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และตัวแปรตามคือความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.087 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986)

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง		ทางตรง	ทางอ้อม			
CGO > ITS	1.000***		-0.044	0.568**	-0.693	0.488	Full
CGO > EE			0.690***		10.639	0.000	mediation
EE > ITS			0.824***		11.935	0.000	

หมายเหตุ : ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$), *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างตัวแปรต้น คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และตัวแปรตามคือ ความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.044 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986)

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางอ้อม			
WLB > ITS	0.513***	0.088	0.423***		9.985	0.073	Full
WLB > EE		0.568***			10.639	0.000	mediation
EE > ITS		0.746***			12.890	0.000	

หมายเหตุ : *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ พบว่าเมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างตัวแปรต้น คือ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.088 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 -7 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถแสดงรายละเอียดได้ตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 – 7 (H5 – H7)

สมมติฐาน	Hypothesis	(β)	C.R.	P-Value	ผลลัพธ์
H5	FC \rightarrow EE \rightarrow ITS	0.087	1.814	0.070	ยอมรับสมมติฐาน
H6	CGO \rightarrow EE \rightarrow ITS	-0.044	-0.693	0.488	ยอมรับสมมติฐาน
H7	WLB \rightarrow EE \rightarrow ITS	0.088	9.985	0.073	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: FC = ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, CGO= โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, WLB= ความสมดุลชีวิตในการทำงาน, EE = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ITS = ความตั้งใจคงอยู่

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.178 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพิ่มสูงขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Siswanto and Lestari (2019) พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรที่มีต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นได้ว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรมีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่พวกเขาได้รับค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจส่งผลเชิงลบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 2 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.339 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่เพิ่มสูงขึ้นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม (2563) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในทางบวก และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรมีความพึงใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ความมีประสิทธิภาพของระบบเลื่อนตำแหน่งของกรมสรรพากร การอบรมและพัฒนาเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ความยุติธรรมและเท่าเทียมของระบบเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงควรสื่อสารให้พนักงานมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อพนักงานมองเห็นเส้นทางเติบโตในองค์กรและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.317 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อความสมดุลชีวิตในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Larasati and Hasanati (2019) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรที่มีต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมสรรพากรมีระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ค่อนข้างสูง

ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงาน กับบทบาทในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.803 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงาน และจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเพราะพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงานกับองค์กร และปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรไปอย่างยาวนาน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.087) มีค่าที่ลดลง และไม่มีความสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) กล่าวคือ เมื่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เพ็ญพานิชย์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส (2562) พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และมีความใกล้เคียงกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจนพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.044 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีความสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่ง

เป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) เมื่อระดับการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang (2019) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษา Mahfouz, Abd Halim, Bahkia, and Alias (2022) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการศึกษาด้วย กล่าวคือ การที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพหรือเติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงานกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่มองหาอาชีพอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.088 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ ซึ่งเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986) เมื่อระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Prasanthi (2020) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และการศึกษาของรุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ได้ อย่างมีความเหมาะสม เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานกับองค์กร และความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่มองหาลูกจ้างอื่นเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารกรมสรรพากรสามารถนำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารคนและองค์กร เช่น ควรมีการทบทวนเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนที่สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ สนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

ส่งเสริมนโยบายที่สร้างความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อให้ข้าราชการกรมสรรพากรมีความสุขในการทำงานกับองค์กรและะอยากที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคต

2. ผู้บริหารกรมสรรพากรสามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ที่ พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น กรมสรรพากร ควรกำหนดนโยบาย โครงการ แผนงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการ

3. ผู้บริหารกรมสรรพากรสามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ที่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร ดังนั้น กรมสรรพากร ควรเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ เมื่อข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีเจตจำนงอยู่กับองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการลาออกได้

4. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายของกรมสรรพากร กรมสรรพากร ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และสนับสนุนให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างสมดุลเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ลดอัตราการลาออกของข้าราชการ

5. หน่วยงานราชการอื่นสามารถนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการในสังกัดและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและนำไปใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง เช่น การศึกษาข้าราชการกลุ่มเจเนอเรชันอื่นๆ เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากรเท่านั้น เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษามาเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่าง เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไปได้

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลกาวิจัยได้อย่างครอบคลุมที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2565). รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรมสรรพากร
คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจ
อยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐานิตดา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญา ปิ่นทอง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความ
ตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. วารสาร
สุทธิปริทัศน์, 32(103), 174-188.
- ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการกรณีศึกษา สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชชาภา เกาเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
โตโยต้านครธน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติรัตน์ ณ พัทลุง และณาริญา วีระกิจ. (2561). คุณค่าในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความ
ผูกพันทางใจของพนักงานต่อองค์กรของเจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาของพนักงานโรงแรมในจังหวัด
ภูเก็ต. วารสารวิเทศศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 8(1), 57-80.
- ระชา เมืองสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 125-137.
- รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์. (2564). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019. วารสารเกษมบัณฑิต, 22(2), 27-42.
- วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร:
กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 4(2), 81-95.
- วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร:
กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 4(2), 81-95.

- วิฑูรย์ โชตนะพันธ์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล: กรณีศึกษาการประปานครหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจสากล).** กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวัลย์ เพ็งพานิชย์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 68(3), 30-38.**
- ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB). (2562). **ทัศนคติและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการมีบุตรในกลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวาย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ.
- อาภาณรี สื่อสุวรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำงานของปัจจัยของค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรทางพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.**
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182**
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables* (Vol. 210): John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **psychometrika, 16(3), 297-334.**
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). **Introducing Lisrel: A guide for the uninitiated.** Introducing LISREL, 1-192.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* New York. John Witey.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leaderships styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. **Quantitative Economics and Management Studies, 2(3), 199-205.**
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling.** Guilford publications.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). **The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation.** March 2019. Paper presented at the Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2018). Atlantis Press. 390-394

- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., and Alias, N. (2022). How Sustainable Human Resource Management Practices Can Increase Intention to Stay Through Organisational Justice and Employee Engagement. **International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies**, 13(2), 1-19
- Prasanthi, P. (2020). Employees' Intention to Stay: Mediating Role of Work-Life Balance. **SCMS Journal of Indian Management**, 17(4), 44-50.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**. (3rd ed ed.): Routledge Taylor & Francis Group.
- Siswanto, S., & Lestari, A. E. (2019). The Determinant of Employee Engagement. **IQTISHADIA Journal Ekonomi & Perbankan Syariah**, 6(2), 119-130.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. **Journal of vocational behavior**, 80(2), 256-265.
- Yuan, K. H., Wu, R., & Bentler, P. M. (2011). Ridge structural equation modelling with correlation matrices for ordinal and continuous data. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, 64(1), 107-133.
- Zhang, H. (2019). Predictors of Intention to Stay Among Employees management in The Selangor Manufacturing Organizations. **International Journal of Science**, 6(11), 53-63.

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการเสริมสร้างความรู้เรื่องเชื้อดื้อยาและ
ความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลของประชาชน

The Implementation of a National Strategic Plan on Strengthening Knowledge of
Antimicrobials Resistance and Awareness of Rational Antimicrobial Use among the Public

ชินวจน์ แสงอังคมาลี

ยุพดี ศิริสินสุข

อนุชัย ธีระเรืองไชยศรี

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ภาควิชาเภสัชศาสตร์สังคมและบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Shinnawat Saengsumalee

Yupadee Sirisinsuk

Anuchai Theeraroungchaisri

Faculty of Pharmacy, Siam University

National Health Security Office

Department of Social and Administrative Pharmacy, Faculty of Pharmaceutical Sciences, Chulalongkorn University

Email: anuchai.t@chula.ac.th

วันที่รับบทความ: 5 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 2 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 กรกฎาคม 2566

Received: June 5, 2023; Revised: July 2, 2023; Accepted: July 7, 2023

บทคัดย่อ

เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพ พ.ศ. 2560-2564 หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์คือการเสริมสร้างความรู้เรื่องการดื้อยาต้านจุลชีพ (AMR) และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล (AMU) ในหมู่ประชาชน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 5 โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และสำนักงานอนามัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตั้งแต่เดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2565 การสำรวจรอบแรกสำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานอนามัยกรุงเทพมหานคร และรอบที่สองสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาล แบบสำรวจประกอบด้วยคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่าการอบรมให้ความรู้ในพื้นที่ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และตระหนักรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลมากที่สุด ผู้ตอบแบบสำรวจใช้แผ่นพับและโปสเตอร์เพื่อเผยแพร่ความรู้ กลุ่มเป้าหมายที่ผู้ตอบแบบสำรวจจัดกิจกรรมให้ ได้แก่ บุคลากรทางสาธารณสุขและผู้ป่วย กิจกรรมที่จัดหรือดำเนินการโดยผู้ตอบแบบสำรวจให้

ความสำคัญกับทุกประเด็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยของประเด็นด้านความรู้เรื่องเชื้อดื้อยาและความตระหนักรู้ด้านการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลมากกว่า 4 ใน 5 การค้นพบนี้แสดงให้เห็นถึงความต้องการกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความรู้เรื่อง AMR และสร้างความตระหนักรู้เรื่อง AMU แก่กลุ่มเป้าหมาย

คำสำคัญ : แผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพ, ความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา, ความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม

Abstract

In August 2016, the Council of Ministers of Thailand approved the National Strategic Plan on AMR 2017-2021. One of the strategic plans was strengthening knowledge of antimicrobial resistance (AMR) and awareness of rational antimicrobial use (AMU) among the public. The objectives of this study were to collect the activities implemented to achieve the goal of the fifth strategy by provincial public health offices, hospitals, and the Health Department of the Bangkok Metropolitan Administration. Two survey rounds were conducted from January to March 2022. The first round was for the respondents at PPH and HDBMA, and the second one was for those in hospitals. The questionnaire consisted of closed-ended questions. Descriptive statistics performed data analysis. The survey results from respondents thought knowledge training resulted in the target group having the most knowledge and awareness about AMR and AMU. The respondents used educational brochures and posters to disseminate AMR and AMU knowledge. The target groups for which the respondents organized activities to raise knowledge about AMR and awareness of AMU were public health professionals and patients. The survey how much the activities organized or conducted by the survey respondents focused on content issues in knowledge and awareness most survey respondents emphasized all issues, with an average score of more than 4 out of 5. These findings show a need for suitable activities to promote knowledge of AMR and raise awareness of AMU to target groups.

Keywords: National Strategic Plan on Antimicrobial Resistance, Knowledge of Antimicrobials Resistance, Awareness of Rational Antimicrobial Use

บทนำ

ปัจจุบันการดื้อยาต้านจุลชีพ (AMR) เป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ ปัญหานี้คุกคามการป้องกันและการรักษาที่มีประสิทธิภาพของการติดเชื้อที่เกิดจากแบคทีเรีย ปรสิต ไวรัส และเชื้อราที่เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งไม่ไวต่อยาที่ใช้รักษา (Prestinaci F,2015) สำหรับประเทศไทยการดื้อยาต้านจุลชีพทำให้มีผู้เสียชีวิตในโรงพยาบาลมากถึง 38,481 ราย ในปี พ.ศ. 2553 โดยมีผู้เสียชีวิตเพิ่มเติม 19,000 ราย จากการติดเชื้อแบคทีเรียดื้อยาหลายชนิดซึ่งเพิ่มขึ้นทุกปี (Cherry Lim,2016) ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพระดับชาติ พ.ศ. 2560-2564 แผนยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) การเฝ้าระวังการดื้อยาต้านจุลชีพภายใต้แนวคิด 'สุขภาพหนึ่งเดียว (One-Health)' 2) การควบคุมการกระจายยาต้านจุลชีพของประเทศโดย 3) การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อในสถานพยาบาลและการกำกับดูแลการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างไม่สมเหตุผล 4) การควบคุมและป้องกันการใช้ยาต้านจุลชีพ (AMU) ในภาคการเกษตรและปศุสัตว์ 5) การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพ และความตระหนักของ การใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในหมู่ประชาชน และ 6) การจัดการและพัฒนากลไกระดับนโยบายเพื่อขับเคลื่อนงานการดื้อยาต้านจุลชีพที่ยั่งยืน (Ministry of Public Health,2017) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) การส่งเสริมบทบาทขององค์กร เครือข่ายภาคประชาสังคม และ สื่อมวลชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพ และ การใช้ยาต้านจุลชีพที่สมเหตุผลในหมู่ประชาชน (2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพ และ ความตระหนักเกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพที่สมเหตุผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเด็ก เยาวชน และกลุ่มวัยทำงาน และ (3) เสริมสร้างชุมชนและเครือข่ายความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วม

โครงการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ (HITAP) ประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พบว่าอุปสรรคในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 5 พบว่าประชาชนยังมีการความรู้ เจตคติ และความตระหนักที่ยังไม่เหมาะสมเกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพ การสื่อสารสาธารณะในประเด็นต่างๆยังคงไม่เพียงพอ เนื้อหาที่สื่อสารไปยังประชาชนเข้าใจได้ยาก การมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆยังน้อย และการดำเนินการมีความคืบหน้าช้าเนื่องจากความล่าช้าในการจัดตั้งองค์กรหลัก (Health Technology and Policy Assessment Program, 2019) นอกจากนี้การบรรลุเป้าหมายในการเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ในกลุ่มคนไทยที่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพ และความตระหนักเกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพที่สมเหตุผลภายในสิ้นปี 2564 ไม่ได้มีการรายงาน (Strategic Coordinating Group on Antimicrobial Resistance, 2019) การสำรวจอนามัยและสวัสดิการพ.ศ. 2562 ได้ทำการสำรวจประชาชนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 27,900 คน โดยใช้ Flash Euro-barometer 444 ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินความรู้เรื่องการดื้อยาต้านจุลชีพ (The European Commission,2018) พบว่า 24.3% ของกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพ เทียบกับ 23.7 % ที่พบจากการสำรวจในปี 2560 นอกจากนี้คะแนนความตระหนักรู้แจ้งของการ

ใช้ยาต้านจุลชีพอยู่ในระดับปานกลางโดยอยู่ที่ 3.3 จาก 5 คะแนน (International Health Policy Program, 2019) ดังนั้น ผลลัพธ์จึงบ่งชี้ถึงผลกระทบเพียงเล็กน้อยจากความพยายามที่ใช้ไป การสำรวจในปี 2019 ยังชี้ให้เห็นว่าความเข้าใจผิดเกี่ยวกับในหมู่ประชาชนยังคงมีอยู่ ตัวอย่างเช่น 50.7% ของอาสาสมัคร รายงานว่า “ยาปฏิชีวนะฆ่าไวรัส” เทียบกับ 49.8% ในการสำรวจในปี 2560 ดังนั้นโดยรวมแล้วมีหลักฐาน แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ 5 เพียงเล็กน้อย

ผลการประเมินในปี 2562 กล่าวถึงความพยายามที่จะศึกษาเกี่ยวกับเชื้อดื้อยาขององค์กรต่างๆ เช่น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) และศูนย์วิชาการเฝ้าระวังและพัฒนาระบบยา (กพย.) อย่างไรก็ตามข้อมูล บางอย่างยังจำเป็นสำหรับการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ รวมถึง กิจกรรมที่หน่วยงานท้องถิ่นจัดขึ้นจริงในพื้นที่แต่ละจังหวัดต่าง ๆ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม กิจกรรมที่มีการดำเนินในพื้นที่เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่ 5 โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักอนามัย สังกัด กรุงเทพมหานคร ข้อมูลนี้มีความสำคัญต่อการกำหนดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม ในการสร้างความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล และเป็น ข้อมูลประกอบสำหรับเสนอหน่วยงานของรัฐเพื่อให้การสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 5 คือประชาชนมีความรู้เรื่องเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เรื่องการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในภาค ประชาชน

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจุบันปัญหาเชื้อดื้อยาเป็นปัญหาสำคัญที่คุกคามแกนหลักทางการแพทย์ปัจจุบัน รวมถึงความยั่งยืน ของสาธารณสุขทั่วโลก Margaret Chan (2016) กล่าวว่า เมื่อเกิดวิกฤตนี้สมัชชาอนามัยโลกในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ได้มีการรับรองแผนปฏิบัติการระดับโลกเกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพ โดยมี วัตถุประสงค์ 5 ประการดังต่อไปนี้ ได้แก่ การสร้างความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยาผ่านการ สื่อสารและการให้การศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งของหลักฐานเชิงประจักษ์ผ่านงานวิจัย ลดอุปสรรคการ การตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ยาต้านจุลชีพในมนุษย์และสัตว์ และพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อการลงทุนที่ยั่งยืน แผนปฏิบัติการเน้นแนวทาง "สุขภาพหนึ่งเดียว" ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงานระหว่างภาคส่วนระหว่าง ประเทศ แผนปฏิบัติการตระหนักถึงการจัดการปัจจัยทรัพยากรของประเทศเพื่อต่อสู้กับ AMR และปัจจัยทาง เศรษฐกิจ เป้าหมายของแผนปฏิบัติการระดับโลก (GAP) คือเพื่อให้แน่ใจว่าการรักษาโรคติดเชื้อดำเนินต่อไป ด้วยยาที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัยซึ่งได้รับการรับรองคุณภาพ ใช้อย่างมีความรับผิดชอบ และทุกคน

สามารถเข้าถึงได้ ประเทศอื่นๆ คาดว่าจะพัฒนาแผนปฏิบัติการระดับชาติเกี่ยวกับการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพตามแผนปฏิบัติการระดับโลก (United Nations, 2016)

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อต่อสู้กับเชื้อดื้อยา (CARB) แผนปฏิบัติการดังกล่าวนำเสนอการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกา ดำเนินการในอีก 5 ปีข้างหน้าเพื่อปรับปรุงระบบสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของชาวอเมริกันทุกคน ระหว่างปี 2563 ถึง 2568 เป้าหมายแรกคือการชะลอการเกิดขึ้นของเชื้อดื้อยาและป้องกันการแพร่กระจายของการติดเชื้อดื้อยา โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ซึ่งวัตถุประสงค์ประการที่ 2 เกี่ยวข้องกับความรู้และการสร้างความตระหนักของผู้ประชาชนเกี่ยวกับเชื้อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมโดยการพัฒนา การขยายและเพิ่มพูนการศึกษา การฝึกอบรม และการรณรงค์ด้านการสื่อสารโดยเน้นที่การใช้ยาต้านจุลชีพอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อหยุดการแพร่กระจายของเชื้อดื้อยาและป้องกันการติดเชื้อดื้อยาที่คุกคามชีวิต (Office of Science & Data Policy, 2020)

ในสหภาพยุโรปมีแผนปฏิบัติการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพของยุโรปซึ่งดำเนินการโดย the European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC) และ the European Antimicrobial Resistance Surveillance Network (EARS-Net) ความท้าทายในการต่อสู้และป้องกันการติดเชื้อแบคทีเรียคือการขาดยาใหม่เพื่อต่อต้านการติดเชื้อแบคทีเรีย การประชุมกลุ่มที่ปรึกษาทางเทคนิคของ WHO ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ 16 คนจากภูมิภาคยุโรปจัดขึ้นในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2553 มีการเสนอวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 7 ประการสำหรับแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ระดับภูมิภาคเกี่ยวกับ AMR วัตถุประสงค์เหล่านี้มุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับสาเหตุพื้นฐานของ AMR และการพัฒนาศักยภาพของห้องปฏิบัติการเพื่อติดตามแนวโน้มระดับชาติของ AMR โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการติดเชื้อที่คุกคามชีวิต และเกี่ยวกับกลไกการดื้อยาที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการรักษาและการป้องกัน การติดเชื้อแบคทีเรียในแผนกผู้ป่วยนอก เนื่องจากโลกาภิวัตน์ของการเดินทางและการค้าเอื้อต่อการแพร่กระจายของระบบการติดตามและเฝ้าระวังระหว่างประเทศ ระบบจึงควรเชื่อมโยงกับการรายงานทั่วโลกเกี่ยวกับการดื้อยาปฏิชีวนะและการบริโภค หนึ่งใน 7 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คือการปรับปรุงการความรู้ ความตระหนักรู้ ความปลอดภัยของผู้ป่วย และการมีส่วนร่วม (European Commission, 2023)

แผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อจัดการ AMR ในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และ สปป.ลาว พัฒนาแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อจัดการ AMR ตามแผนปฏิบัติการการจัดการ AMR ระดับโลก (GAP-AMR) ในฟิลิปปินส์ มีการจัดงานประจำปีของสัปดาห์แห่งการดื้อยาต้านจุลชีพโลกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2561 เพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์หลักคือ การพัฒนาแผนสื่อสารความเสี่ยงเพื่อต่อสู้กับ AMR เพื่อปรับปรุงการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดื้อยาต้านจุลชีพผ่านการสื่อสารและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารเชิงปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญในการริเริ่มด้านสาธารณสุขทุกโครงการ (ICAMR, 2019) แผนปฏิบัติการแห่งชาติอินโดนีเซียว่าด้วยการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพ พ.ศ. 2560-2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความ

ตระหนักรู้และความรู้ วัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์นี้คือเพื่อสร้างโครงการสื่อสารสาธารณะตามหลักฐานวิชาการเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMR ในหมู่สาธารณชนและผู้ประกอบวิชาชีพ รวมถึงความรู้เรื่อง AMR และหัวข้อที่เกี่ยวข้องในผู้ประกอบวิชาชีพผ่านการศึกษาระดับชาติ (Ministry of Health, 2017) แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการต่อต้านจุลชีพใน สปป.ลาว พ.ศ. 2562 – 2566 (Vientiane Capital, 2019) วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้และความตระหนักคือ วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาความตระหนักรู้และความรู้เรื่องการต่อต้านจุลชีพในประชาชน วัตถุประสงค์นี้ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ 8 ประการ เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMR และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลให้มากกว่า 20 % ในการประเมิน วัตถุประสงค์นี้ พวกเขาจะทำการศึกษานำร่องเพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับ AMR และความตระหนักในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลโดยใช้แบบสอบถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้ากับกลุ่มสัมภาษณ์เป้าหมาย ผลลัพธ์เบื้องต้นของแบบสอบถามจะให้ข้อมูลพื้นฐาน และแบบสอบถามจะดำเนินการทุกสองปี

วัตถุประสงค์ (Objectives)

เพื่อรวบรวมกิจกรรมสร้างความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในพื้นที่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ต้องการศึกษากระบวนการดำเนินการกิจกรรมสร้างความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในพื้นที่ที่ส่งผลต่อการสร้างความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในประชาชน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อค้นหากระบวนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมในประชาชน โดยการศึกษานี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 สำรวจสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) และสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 สำรวจโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพสต.) และศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (ศบส.) ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานครแนะนำ การศึกษานี้ดำเนินการตั้งแต่มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2565

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 ประชากรคือ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการแนะนำจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยมีเงื่อนไขคือเป็นหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมสร้างความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสำรวจชุดที่ 1 สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิดทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 เช่น ผู้ตอบแบบสำรวจรู้จักแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 หรือไม่ ? ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับมอบหมายจากหน่วยงานส่วนกลางให้ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความรู้ด้านเชื้อดื้อยาและความตระหนักรู้ด้านการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมแก่ประชาชนหรือไม่ ? และ หน่วยงานเคยจัดกิจกรรมหรือมาตรการเพื่อสร้างความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม หรือไม่ ?

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการกิจกรรมหรือมาตรการเพื่อสร้างความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม เช่น ลักษณะกิจกรรมที่จัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับเชื้อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม ในช่วงปีพ.ศ. 2560-2564 สื่อ, ช่องทาง หรือรูปแบบที่ใช้ในการ

เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเชื่อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพที่เหมาะสม ความถี่ในการจัดกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสำรวจจัดหรือดำเนินการให้ความสำคัญกับประเด็นเนื้อหาความรู้ด้านเชื่อดื้อยาและความตระหนักด้านการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 4 แนะนำหน่วยงานในจังหวัดที่มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 5 มาไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์บริการสาธารณสุข กทม. เป็นต้น

แบบสำรวจชุดที่ 2 สำหรับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 เช่น ท่านรู้จักแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 หรือไม่ ? ท่านได้รับมอบหมายจากหน่วยงานส่วนกลาง ให้ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความรู้ด้านเชื่อดื้อยาและความตระหนักด้านการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมแก่ประชาชน หรือไม่ ? และ หน่วยงานท่านเคยจัดกิจกรรมหรือมาตรการเพื่อสร้างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับเชื่อดื้อยา และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม หรือไม่ ?

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการกิจกรรมหรือมาตรการเพื่อสร้างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับเชื่อดื้อยา และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม เช่น ลักษณะกิจกรรมที่จัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับเชื่อดื้อยา และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม ในช่วงปีพ.ศ. 2560-2564 สื่อ, ช่องทาง หรือรูปแบบที่ใช้ในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเชื่อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพที่เหมาะสม ความถี่ในการจัดกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสำรวจจัดหรือดำเนินการให้ความสำคัญกับประเด็นเนื้อหาความรู้ด้านเชื่อดื้อยาและความตระหนักด้านการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด

แบบสำรวจได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยและความเหมาะสมของภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิสามคนได้ประเมินความตรงตามเนื้อหาได้ค่า IOC (Index Consistency) คือ 0.98 และผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบสำรวจคือ 0.952

การรวบรวมข้อมูล

การสำรวจระยะที่ 1 แบบสำรวจจะได้รับคำตอบออนไลน์ โดยการตอบแบบสำรวจผ่าน Google doc ผู้วิจัยจัดส่งแบบสำรวจชุดที่ 1 สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักอนามัย กรุงเทพมหานครทางไปรษณีย์ไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด และสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร เอกสารที่ส่ง

ประกอบด้วยเอกสารข้อมูลการเข้าร่วมโครงการ ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย ลิงค์และ QR code สำหรับตอบแบบสำรวจ หากกลุ่มเป้าหมายไม่ได้ส่งคำตอบ ผู้วิจัยจะส่งเอกสารเตือนโดยทางไปรษณีย์จำนวน 1 ครั้ง

การสำรวจระยะที่ 2 ผู้วิจัยส่งแบบสำรวจชุดที่ 2 ไปยังโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 76 แห่งและสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เอกสารที่ส่งประกอบด้วยเอกสารข้อมูลการเข้าร่วมโครงการ ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย ลิงค์และ QR code สำหรับตอบแบบสำรวจ หากกลุ่มเป้าหมายไม่ได้ส่งคำตอบ ผู้วิจัยจะส่งเอกสารเตือนโดยทางไปรษณีย์จำนวน 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และร้อยละด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

การสำรวจรอบที่ 1 พบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 76 แห่ง และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร การสำรวจรอบที่ 2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แนะนำโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครมาจำนวนทั้งสิ้น 275 แห่ง ได้รับตอบกลับมาจำนวน 207 แห่ง ลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจแสดงในตารางที่ 1 โดยแบ่งผู้ตอบแบบสำรวจออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สสจ. และสำนักอนามัย กทม. กลุ่มที่ 2 รพศ. และ รพท. กลุ่มที่ 3 รพช. และกลุ่มที่ 4 รพสต. และ ศบส. กทม.

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่รู้จักแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 (NSP-AMR) และได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกลางให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 5 เพื่อส่งเสริมความรู้เรื่อง AMR และสร้างความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในภาคประชาชน สสจ. 54 แห่ง สำนักอนามัย กทม. และโรงพยาบาล 194 แห่งได้มีการจัดกิจกรรมหรือมาตรการเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่อง AMR และสร้างความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในภาคประชาชน ผลการสำรวจในหัวข้อแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 (NSP-AMR) แสดงไว้ในตารางที่ 2

ผลการสำรวจเกี่ยวกับกิจกรรมหรือขั้นตอนการสร้างความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา (AMR) และการใช้ยาต้านจุลชีพ (AMU) อย่างสมเหตุผลของหน่วยงานที่ได้จัดกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ AMR และความตระหนักในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล จำนวน 249 แห่ง ในประเด็นต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ลักษณะผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (ร้อยละ)
หน่วยงานต้นสังกัด	
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	76 (26.76)
สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร	1 (0.35)
โรงพยาบาลศูนย์	15 (5.28)
โรงพยาบาลทั่วไป	33 (11.62)
โรงพยาบาลชุมชน	122 (42.96)
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	30 (10.56)
ศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร	7 (2.47)
ตำแหน่งในหน่วยงาน	
เภสัชกร	252 (88.74)
พยาบาล	15 (5.28)
นักวิชาการสาธารณสุข	15 (5.28)
แพทย์	1 (0.35)
แพทย์แผนไทย	1 (0.35)
ประสบการณ์การทำงานด้านส่งเสริม ความรู้เรื่อง AMR และความตระหนักรู้เรื่อง AMU	
มากกว่าเท่ากับ 3 ปี	247 (86.97)
น้อยกว่า 3 ปี	37 (13.03)

ตารางที่ 2 ผลการตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การจัดการการติดยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 (NSP-AMR)

ประเด็น	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
รู้จักแผนยุทธศาสตร์การจัดการการติดยาต้านจุลชีพฯ				
พ.ศ. 2560-2564				
รู้จัก	74	46	113	32
ไม่รู้จัก	3	2	9	5
ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางให้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 5				
ได้รับ	69	40	100	31
ไม่ได้รับ	18	8	22	6
เคยจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้เกี่ยวกับ AMR				
หรือความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMU				
เคย	55	43	115	36
ไม่เคย	22	5	7	1

ชนิดของกิจกรรมและความถี่ในการจัดกิจกรรม

กิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจดำเนินการเพื่อทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMR และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบสำหรับแต่ละคำถาม ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่มตอบว่ากิจกรรมเรื่องการอบรมความรู้ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMR และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลมากที่สุด สำหรับประเภทกิจกรรมรองลงมา ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 4 มีการระบุว่ากิจกรรมอื่นๆ เป็นอันดับ 2 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ตอบว่าการจัดนิทรรศการเป็นอันดับ 2 ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจในทุกกลุ่มจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง AMR และการให้ความตระหนักรู้เรื่องการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลปีละครั้ง ผลการสำรวจแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ชนิดและความถี่ของกิจกรรมที่ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้เรื่อง AMR และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล

	กลุ่มที่ 1 (ร้อยละ)	กลุ่มที่ 2 (ร้อยละ)	กลุ่มที่ 3 (ร้อยละ)	กลุ่มที่ 4 (ร้อยละ)	
กิจกรรม	อบรมให้ความรู้	32 (58.2)	23 (53.5)	85 (73.9)	25 (69.4)
	จัดนิทรรศการ	15 (27.3)	20 (46.5)	42 (36.5)	9 (25.0)
	ออกหน่วย	6 (10.9)	6 (14.0)	25 (21.7)	4 (11.1)
	ออกวิทยุ	4 (7.3)	6 (14.0)	9 (7.8)	4 (11.1)
	ชุมชน				
	อื่น ๆ	23 (41.8)	11 (25.6)	22 (19.1)	12 (33.3)
	ความถี่	ปีละครั้ง	29 (52.7)	31 (72.1)	68 (59.13)
ทุก 6 เดือน		11 (20.0)	7 (16.28)	27 (23.48)	4 (11.11)
ทุก 3 เดือน		7 (12.7)	0 (0.0)	8 (6.96)	6 (16.67)
ทุกเดือน		3 (5.5)	2 (4.65)	5 (4.35)	7 (19.44)
อื่น ๆ		5 (9.1)	3 (6.97)	7 (6.08)	2 (5.56)

ชนิดของสื่อ

ผู้ตอบแบบสำรวจใช้สื่อหรือช่องทางในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ AMR และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล โดยผู้ตอบแบบสำรวจสามารถให้คำตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 4 ใช้แผ่นพับเพื่อใช้ในการเผยแพร่ความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMR และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล ซึ่งจัดอยู่ในประเภทสื่อที่ใช้มากที่สุด สื่อที่ใช้รองลงมาคือโปสเตอร์ให้ความรู้ ในขณะที่เดียวกันกลุ่มที่ 3 ใช้โปสเตอร์ให้ความรู้เป็นสื่อประเภทที่ใช้มากที่สุด ส่วนอันดับสองคือแผ่นพับให้ความรู้ ผลการสำรวจแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ชนิดของสื่อที่ใช้ในการสร้างความรู้เรื่อง AMR และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผล

		กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
		(%)	(%)	(%)	(%)
ชนิดของสื่อ	แผ่นพับให้	36 (46.8)	34 (79.1)	83 (72.2)	25 (69.4)
	ความรู้				
	โปสเตอร์ให้	45 (58.4)	32 (74.4)	91 (79.1)	24 (66.7)
	ความรู้				
	สื่ออื่น ๆ	33 (42.9)	20 (46.5)	46 (40.0)	12 (33.3)
	สื่อออนไลน์	28 (36.4)	17 (39.5)	38 (33.0)	9 (25.0)
	สื่อวิดีโอ	22 (28.6)	16 (37.2)	36 (31.3)	5 (13.9)
	วิทยุชุมชน	11 (14.3)	11 (25.6)	24 (20.9)	8 (22.2)
	บทความวิชาการ	13 (16.9)	10 (23.3)	22 (19.1)	4 (11.1)
เสียงตามสาย	14 (18.2)	7 (16.3)	10 (8.7)	1 (2.8)	

กลุ่มเป้าหมาย

สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ผู้ตอบแบบสำรวจจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง AMR และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผล ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 กลุ่มเป้าหมายหลักคือ บุคลากรสุขภาพ กลุ่มที่ 2 กลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้ป่วย และกลุ่มที่ 4 กลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้ป่วยและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม./อสส.) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 กลุ่มเป้าหมาย

		กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
		(%)	(%)	(%)	(%)
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสุขภาพ	44 (80.0)	33 (76.7)	89 (77.4)	14 (38.9)
	อสม./อสส.	36 (65.5)	23 (53.5)	84 (73.0)	31 (86.1)
	ผู้สูงอายุ	34 (61.8)	16 (37.2)	64 (55.7)	22 (61.1)

	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
	(%)	(%)	(%)	(%)
ผู้ป่วย	28 (50.9)	35 (81.4)	87 (75.7)	31 (86.1)
วัยทำงาน	26 (47.3)	15 (34.9)	47 (40.9)	19 (52.8)
นักเรียน/นักศึกษา	24 (43.6)	13 (30.2)	32 (27.8)	9 (25.0)
ผู้นำชุมชน	24 (43.6)	11 (25.6)	47 (40.9)	12 (33.3)
วัยรุ่น	17 (30.9)	9 (20.9)	23 (20.0)	10 (27.8)
พระ/นักบวช	12 (21.8)	4 (9.3)	18 (15.7)	7 (19.4)
อื่น ๆ	6 (10.9)	4 (9.3)	8 (7.0)	0 (0)

เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับ AMR และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล

ผู้วิจัยทำการสำรวจกิจกรรมที่จัดหรือดำเนินการโดยผู้ตอบแบบสำรวจว่าเน้นประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้และความตระหนักรู้ว่ามีความสำคัญกับแต่ละประเด็นมากน้อยเพียงใด ในด้านความรู้เกี่ยวกับ AMR ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทุกประเด็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4 คะแนน (เต็ม 5 คะแนน) ยกเว้นประเด็น "การได้รับยาฆ่าเชื้อ/ยาปฏิชีวนะบ่อยครั้งก่อให้เกิดผลข้างเคียง เช่น ท้องเสีย" ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ย 3.94 ในทางตรงกันข้าม "การใช้ยาฆ่าเชื้อ/ยาปฏิชีวนะโดยไม่จำเป็นทำให้การรักษาไม่ได้ผลหรือการดื้อยา" ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในประเด็นการตระหนักรู้ในการใช้ยาปฏิชีวนะ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในทุกประเด็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4 คะแนน (เต็ม 5 คะแนน) โดยเนื้อหาประเด็น "ถ้าประชาชนได้รับยาฆ่าเชื้อ/ยาปฏิชีวนะโดยไม่จำเป็น จะทำให้เกิดเชื้อดื้อยาได้" สูงที่สุด ผลการสำรวจความสำคัญของการรับรู้เนื้อหาแสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เนื้อหาด้านความรู้เกี่ยวกับ AMR และความตระหนักรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผล

	ประเด็นด้านความรู้ (5= ให้ความสำคัญมากที่สุด, 0= ไม่ให้ความสำคัญเลย)						ประเด็นด้านความตระหนักรู้ (5= ให้ความสำคัญมากที่สุด, 0= ไม่ให้ความสำคัญเลย)					
	การ ใช้ยา ฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวนะ ที่ ไม่ จำเป็น จนทำ ให้ การ รักษา ไม่ ได้ผล หรือ เชื้อ ดื้อยา	ควร หยุดใช้ ยาฆ่า เชื้อ/ยา ปฏิชีวน ะเมื่อ รับประ ทาน ครบถ ้วนตาม ที่ แพทย์/ บุคลากร ทาง การแพ ทย์ แนะนำ	การ ได้รับ ยาฆ่า เชื้อ/ยา ปฏิชีวน ะ บ่อยครั ้ง ก่อให้ เกิด ผลข้าง เคียงที่ ไม่พึง ประสงค์ เช่น ท้องเส ีย ฯลฯ	ยาฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวน ะ กับยา แก้อักเส บ ไม่ใช้ ยา ชนิด เดียว กัน	ยาฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวน ะ ยา น่ะไม่ ใช่ รักษา ไขหว ัดได้	ยาฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวน ะ ยา น่ะไม่ ใช่ รักษา ไขหว ัดได้	ควร ใช้ยา ฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวน ะที่ แพทย์ หรือ บุคล กร ทาง แพท ทย์ สั่ง ให้ ทาน	ไม่ ควร เก็บ ยาฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวน ะที่ เหลือ เพื่อ ใช้ใน การ เจ็บป วย ครั้ง ต่อไป	ถ้า ได้รับ ยาฆ่า เชื้อ/ ยา ปฏิชีวน ะ ยา ปฏิชีวน ะ โดย คนคว ร จำเป็น จะ ทำให้ เกิด เชื้อ ดื้อยา ได้	เชื้อ ดื้อยา จะ ส่งผล เสีย ต่อ สุขภาพ ตนเอง และ คนใน ครอบ ครัว	ยา ปฏิชีวน ะ อย่าง ถูก จ ง ทำให้ ลด ความ เสี่ยง ที่จะ ได้รับ เชื้อ ดื้อยา	
กลุ่มที่ 1	4.76	4.67	3.44	4.73	4.56	4.64	4.62	4.24	4.84	4.76	4.53	4.64
กลุ่มที่ 2	4.81	4.56	4.12	4.70	4.77	4.67	4.51	4.30	4.81	4.72	4.35	4.14
กลุ่มที่ 3	4.77	4.61	3.94	4.72	4.60	4.75	4.59	4.46	4.80	4.70	4.62	4.38
กลุ่มที่ 4	4.86	4.75	4.25	4.36	4.58	4.66	4.89	4.75	4.89	4.94	4.86	4.77
คะแนนเฉลี่ย	4.76	4.65	3.94	4.63	4.63	4.68	4.65	4.44	4.84	4.78	4.59	4.48

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสำรวจกิจกรรมส่งเสริมความรู้และความตระหนักรู้เรื่อง AMR และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผลของประชาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพ พ.ศ. 2560-2564 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่รู้จักแผนยุทธศาสตร์และได้ทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และยกระดับความรอบรู้เกี่ยวกับ AMR และการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของวรวิทย์ (2020) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมการใช้ยาปฏิชีวนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ได้รับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการใช้ยาปฏิชีวนะที่เหมาะสมกว่าอาสาสมัครที่ไม่ได้รับการฝึกฝน กิจกรรมอันดับที่ 2 เป็นนิทรรศการที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับการดื้อยาปฏิชีวนะและการใช้ยาปฏิชีวนะอย่างสมเหตุสมผลผ่านนิทรรศการสัปดาห์เภสัชกรรม หรือ World Antimicrobial Awareness Week (WAAW)

การศึกษาของ Sana Parveen และคณะ (2022) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อพิจารณาผลกระทบของการแทรกแซงด้านสาธารณสุขต่อการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับ AMR และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ยาปฏิชีวนะ ผลการวิจัยพบว่า 17 การศึกษาใช้การแทรกแซงทางการศึกษา การแทรกแซงผ่านการแสดงในโรงละคร การจำลองเกม การแทรกแซงทางดิจิทัล ภาพยนตร์ แอนิเมชัน ข้อความที่ทำให้เกิดความกลัวในผลกระทบจาก AMR หรือละครเพลง อย่างไรก็ตามการให้การศึกษาก็หลากหลายเพื่อดึงดูดประชาชนและผู้เรียนที่อยู่ในช่วงอายุน้อยเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพที่สำคัญนี้ การศึกษาของ Rabia Ahmed และคณะ (2020) แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ ความรู้จะดีขึ้นและคงอยู่เป็นเวลา 12 สัปดาห์ สำหรับความถี่ในการจัดกิจกรรมพบว่า ส่วนใหญ่จัดกิจกรรมปีละ 1 ครั้ง เนื่องจากแต่ละพื้นที่จัดกิจกรรมในช่วงสัปดาห์เภสัชกรรม หรือ สัปดาห์รณรงค์ตระหนักรู้ใช้ยาต้านจุลชีพ (WAAW) สำหรับบางแห่งที่มีกิจกรรมมากกว่าปีละ 1 ครั้ง ส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาระบบการใช้ยาปฏิชีวนะอย่างสมเหตุสมผลในโรงพยาบาล

ในส่วนของสื่อที่ใช้ในการรณรงค์ส่วนใหญ่เป็นโปสเตอร์และแผ่นพับ แหล่งสนับสนุนสื่อและข้อมูลต่างๆ เช่น กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และศูนย์วิชาการเฝ้าระวังและพัฒนา ระบบยาซึ่งจะเป็นแหล่งสนับสนุนสื่อกระดาษ อย่างไรก็ตามสื่อดั้งเดิมและสื่อออนไลน์ยังมีความต้องการที่เพิ่มขึ้น การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศเบลเยียม ซึ่งมีการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการดื้อยาปฏิชีวนะและการใช้ยาปฏิชีวนะผ่านสื่อมวลชนกระจายไปยังประชาชน รวมถึงสถานีวิทยุสไปดโทรทัศน์ โปสเตอร์หรือชุดข้อมูล อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่าคนส่วนใหญ่ในเบลเยียมจำแคมเปญนี้ได้จากสปอตทีวี หนังสือพิมพ์ หรือวิทยุ ซึ่งสาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับ AMR และการใช้ยาปฏิชีวนะ (R.

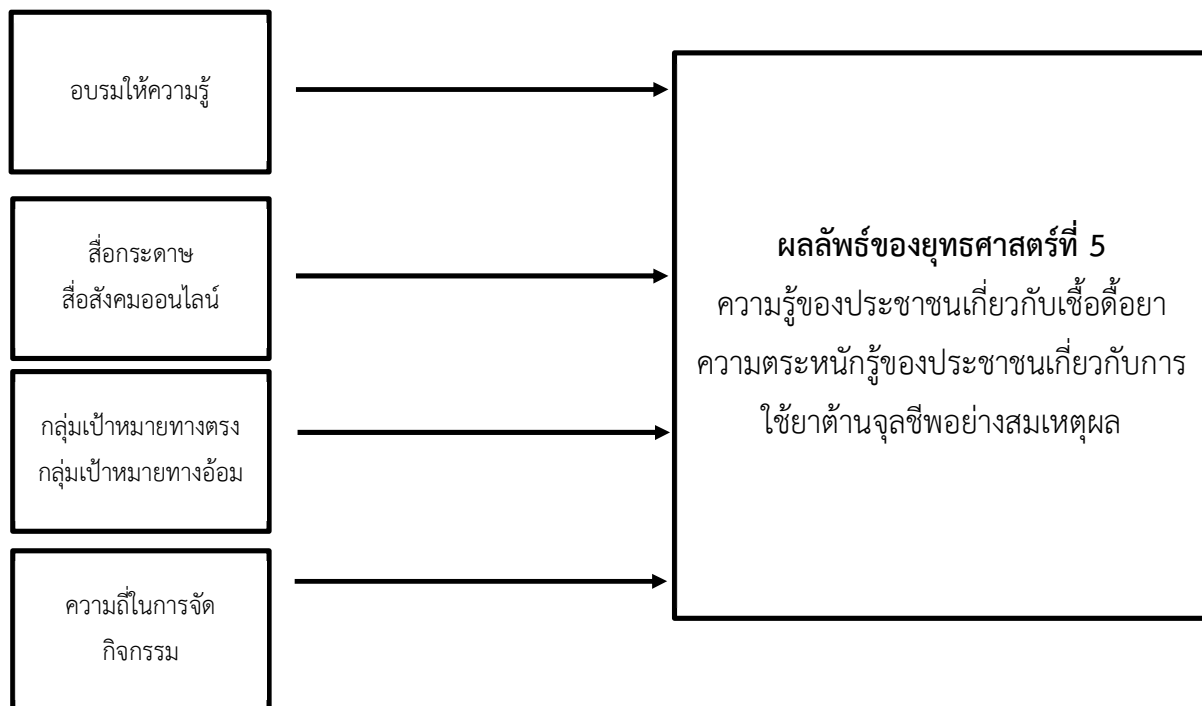
Bruyndonckx, 2021) การศึกษาของ Clodna A. M. McNulty และคณะ (2010) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรณรงค์ให้ตระหนักถึงการใชยาปฏิชีวนะได้เปลี่ยนทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับการใชยาปฏิชีวนะของสาธารณชนหรือไม่ ผลสำรวจพบว่า ชาวอังกฤษและชาวสกอตแลนด์จำเนื้อหาโปสเตอร์ยาปฏิชีวนะได้เพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ Mayadah B. Shehadeh และคณะ (2016) ได้ทำการศึกษาเน้นว่าผลกระทบของสื่อการเรียนรู้ที่กำหนดเป้าหมายสามารถนำไปใช้ได้จริงและเป็นไปได้ในการปรับปรุงการรับรู้และความรู้ของผู้ป่วย นอกจากนี้ สื่อสังคมออนไลน์เช่น Twitter มีส่วนร่วมกับการสนทนาสาธารณะเพื่อผลดีในการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับ AMR (James Redfern, 2020) สำหรับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เน้นการสร้างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับบุคลากรสุขภาพ ผู้ป่วย และ อสม./อสส. ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายทางตรง (ผู้ป่วย) และทางอ้อม (บุคลากรสุขภาพและอสม./อสส.) ในขณะที่การศึกษาส่วนใหญ่มองว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนสำคัญในการลดปัญหาเชื้อดื้อยา คือ นักเรียน นักศึกษา (Jimmy Nkaiwuatei, 2022)

ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสำรวจกล่าวถึงที่เกี่ยวข้องกับความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับ AMR และการใชยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุผลในกิจกรรมที่จัดโดยผู้ตอบแบบสำรวจ เมื่อพิจารณาการศึกษาของวิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ (2021) "ความรู้ของประชากรและความตระหนักในการใชยาปฏิชีวนะและการดื้อยาด้านจุลชีพ: ผลการสำรวจครัวเรือนทั่วประเทศในปี 2562 และการเปลี่ยนแปลงจากปี 2560" ผลการสำรวจประเด็นความรู้พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนน ให้ความสำคัญมากกว่า 4.5 เต็ม 5 ยกเว้น "การได้รับยาฆ่าเชื้อ/ยาปฏิชีวนะบ่อยครั้งก่อให้เกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ท้องเสีย ฯลฯ" ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 4 ขณะเดียวกัน ผลการสำรวจครัวเรือนแห่งชาติปี 2562 และการเปลี่ยนแปลงจากปี 2560 พบว่าประชาชนมีความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้น (29.2 % ในปี 2560 และ 37.3 % ในปี 2562) ในทางกลับกัน "การใชยาฆ่าเชื้อ/ยาปฏิชีวนะที่ไม่จำเป็นทำให้การรักษาไม่ได้ผลหรือเชื้อดื้อยา" และ "ยาฆ่าเชื้อ/ยาปฏิชีวนะฆ่าเชื้อไวรัสได้" มีคำตอบที่ผิดมากกว่า ดังนั้น องค์กรที่ตอบแบบสำรวจอาจต้องจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ ตัวอย่างเช่น เนื้อหาสามารถเข้าถึงได้มากขึ้นเพื่อดึงดูดความสนใจมากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่รู้จักแผนยุทธศาสตร์ฯ และได้รับมอบหมายจากหน่วยงานส่วนกลางให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 5 กิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสำรวจดำเนินการทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับ AMR และ AMU เป็นเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมความรู้เป็นหลัก การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง AMR และ AMU ส่วนใหญ่จัดปีละ 1 ครั้ง สื่อหรือช่องทางที่ผู้ตอบแบบสำรวจใช้ในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ AMR และ AMU ส่วนใหญ่เป็นแผ่นพับให้ความรู้ กลุ่มเป้าหมายที่ผู้ตอบแบบสำรวจจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง AMR และความตระหนักเรื่อง AMU ได้แก่ บุคลากรทางสาธารณสุข ผู้ป่วย และ อสม./อสส. และผู้ตอบแบบสำรวจให้ความสำคัญกับเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับ AMR และความตระหนักเรื่อง AMU ในการ

ใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผลในทุกประเด็น ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งผลต่อความรู้เกี่ยวกับเชื้อดื้อยา และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผลในประชาชน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เน้นการลงให้ความรู้ในพื้นที่ซึ่งสามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่แต่ละพื้นที่ ด้านกลุ่มเป้าหมายกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่จะเน้นไปทางบุคลากรสุขภาพ เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์นั้นเน้นประชาชนโดยเฉพาะวัยรุ่น และวัยทำงาน ดังนั้นควรมีการสนับสนุนให้หน่วยงานเน้นกลุ่มประชากรที่เป็นภาคประชาชนมากขึ้น รวมถึงบางกิจกรรมอาจเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ หากต้องการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายก็ควรมีกิจกรรมที่หลากหลายมากขึ้น สื่อหรือช่องทางที่ใช้รณรงค์ควรเหมาะสมกับทุกกลุ่มอายุเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และควรจะเป็นสื่อสมัยใหม่หรือสื่อออนไลน์เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และสามารถมีความเข้าใจในเรื่องของเชื้อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผลอย่างยั่งยืน ในส่วนของเนื้อหากิจกรรมควรเน้นเนื้อหาให้ครอบคลุม

ประเด็น AMR มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ด้านสุขภาพเกี่ยวกับ AMR อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามควรจัดแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องและเพิ่มความถี่ของกิจกรรมเพราะกลุ่มเป้าหมายจะรับรู้ เรื่องของเชื้อดื้อยาและการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างสมเหตุสมผลอย่างยั่งยืนมากขึ้นในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณศูนย์วิชาการเฝ้าระวังและพัฒนาระบบยา (กพย.) ภายในสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่สนับสนุนทุนในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ภก.สงวน ลือเกียรติบัณฑิต คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ รศ.ดร.ภก.วิน วินิจวัจนะ คณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ที่คอยสนับสนุนด้านวิชาการแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- Cherry Lim, Emi Takahashi, Maliwan Hongsuwan, Vanaporn Wuthiekanun, Visanu Thamlikitkul, Soawapak Hinjoy, Nicholas PJ Day, Sharon J Peacock, Direk Limmathurotsakul. (2016). **Epidemiology and burden of multidrug-resistant bacterial infection in a developing country.** eLife, 5:e18082. DOI: 10.7554/eLife.18082
- Clodna A. M. McNulty, Tom Nichols, Paul J. Boyle, Mark Woodhead, Peter Davey. (2010). The English antibiotic awareness campaigns: did they change the public's knowledge of and attitudes to antibiotic use? **Journal of Antimicrobial Chemotherapy**, 65(7); 1526–1533.
- European Commission. (2023). **EU Action on Antimicrobial Resistance.** https://health.ec.europa.eu/antimicrobial-resistance/eu-action-antimicrobial-resistance_en#ref-2017-eu-one-health-action-plan-against-amr
- European Commission. (Updated November 2018). **Special Eurobarometer 478: Antimicrobial Resistance.** <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2190>
- Health Technology and Policy Assessment Program. (2019). **Research Report: Evaluation of the Implementation of Thailand's National Strategic Plan on Antimicrobial Resistance 2017-2021.** HITAP. <https://www.hitap.net/research/177181>
- Inter-Agency Committee on Antimicrobial Resistance (ICAMR), Department of Agriculture, Department of Health, Food and Agriculture Organization, World Health Organization. (2019). **Philippine National Action Plan on Antimicrobial Resistance 2019-2023.** <https://faolex.fao.org/docs/pdf/phi203302.pdf>

- International Health Policy Program, National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society. (2019). **Knowledge and Awareness of Antibiotic Use and Antimicrobial Resistance: the 2019 National Health and Welfare Survey in Thailand.**
- James Redfern, Laura Bowater, Lisa Coulthwaite, Joanna Verran. (2020). Raising awareness of antimicrobial resistance among the general public in the UK: the role of public engagement activities. **JAC-Antimicrobial Resistance**, 2(1).
- Jimmy Nkaiwuateri. (2022). Students Against Superbugs (SAS) Africa. **ACS Infectious Diseases**, 8(7); 1204-1206.
- Mayadah B. Shehadeh, Ghadeer A.R.Y. Suaifan, Eman A. Hammad. (2016). Active educational intervention as a tool to improve safe and appropriate use of antibiotics. **Saudi Pharmaceutical Journal**, 24 (5); 611-615.
- Ministry of Health. (2017). **National action plan on antimicrobial resistance Indonesia 2017-2019.** https://cdn.who.int/media/docs/default-source/antimicrobial-resistance/amr-spc-npm/nap-library/national-action-plan-on-antimicrobial-resistance-indonesia-2017-2019.pdf?sfvrsn=a0533d94_1&download=true
- Ministry of Public Health, Ministry of Agriculture. (2017). **Thailand's National Strategic Plan on Antimicrobial Resistance 2017-2021.** https://rr-asia.oie.int/wp-content/uploads/2020/03/thailand_thailands-national-strategic-plan-on-amr-2017-2021.pdf
- Numdee W. (2020). **BEHAVIOR IN USING ANTIBIOTICS OF VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS DOEMBANGNANGBUAT DISTRICT SUPHANBURI PROVINCE.** **JMND**, 7(7); 213-218.
- Office of Science & Data Policy, Office of the Assistant Secretary for Planning & Evaluation, U.S. Department of Health & Human Services. (2020, October). **National Action Plan for Combating Antibiotic-Resistant Bacteria, 2020 – 2025.** <https://www.hhs.gov/sites/default/files/carb-national-action-plan-2020-2025.pdf>
- Parveen, Sana, Nathaly Garzon-Orjuela, Doaa Amin, Patricia McHugh, and Akke Vellinga. (2022). **Public Health Interventions to Improve Antimicrobial Resistance Awareness and Behavioural Change Associated with Antimicrobial Use: A Systematic Review Exploring the Use of social media.** **Antibiotics**, 11(5); 669.
- Prestinaci F, Pezzotti P, Pantosti A. (2015), Antimicrobial resistance: a global multifaceted phenomenon. **Pathog Glob Health**, 109 (7); 309-318.

- R. Bruyndonckx, S. Coenen, N. Hens, E. Vandael, B. Catry & H. Goossens. (2021). Antibiotic use and resistance in Belgium: the impact of two decades of multi-faceted campaigning. **International Journal of Clinical and Laboratory Medicine**, 76(4); 280-288.
- Rabia Ahmed, Amreen Bashir, James E.P. Brown, Jonathan A.G. Cox, Anthony C. Hilton, Samantha L. Jordan, Eirini Theodosiou, Tony Worthington. (2020). Aston University's Antimicrobial Resistance (AMR) Roadshow: raising awareness and embedding knowledge of AMR in key stage 4 learners. **Infection Prevention in Practice**, 2 (2); 1-5.
- Strategic Coordinating Group on Antimicrobial Resistance. (2019). **Midterm progress report on the implementation of Thailand's National Strategic Plan on Antimicrobial Resistance 2017–2019**. <https://amrthailand.net/Strategy>
- United Nations. (2016, September 21). **World Health Leaders Agree on Action to Combat Antimicrobial Resistance, Warning of Nearly 10 Million Deaths Annually If Left Unchecked**. <https://press.un.org/en/2016/ga11825.doc.htm>
- Vientiane Capital. (2019). National Strategic Plan on Antimicrobial Resistance in Lao PDR 2019 – 2023. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/antimicrobial-resistance/amr-spc-npm/nap-library/แผนปฏิบัติการ-4.11.2019-new.pdf?sfvrsn=35808032_1&download=true
- Viroj Tangcharoensathien, Sunicha Chanvatik, Hathairat Kosiyaporn, Supapat Kirivan, Wanwisa Kaewhankhaeng, Apichart Thunyahan , Angkana Lekagul. (2021). **Population knowledge and awareness of antibiotic use and antimicrobial resistance: results from national household survey 2019 and changes from 2017**. *BMC Public Health*, 21:2188. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12237-y>
- World Health Organization. (2015). **Global Action Plan on Antimicrobial Resistance**. WHO Library Cataloguing in Publication Data. https://www.amcra.be/swfiles/files/WHO%20actieplan_90.pdf

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Guidelines for the Development School Management According to the Sufficiency
Economy Philosophy under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2

พิชากร กองการ

กฤษกนก ดวงชาตม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Pichakorn Kongkan

Kritkanok Duangchatom

Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail :pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 1 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 6 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 9 มิถุนายน 2566

Received: June 1, 2023; Revised: June 6, 2023; Accepted: June 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แบบประเมินแนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ มี 3 แนวทาง ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มี 3 แนวทาง ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มี 3 แนวทาง และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มี 2 แนวทาง และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการสถานศึกษา, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current state, desirable state and need analysis for school management according to the sufficiency economy philosophy under Roi-Et Primary educational service area office 2 2) study guidelines for the development school management according to the sufficiency economy philosophy under Roi-Et primary educational service area office 2. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; to study the current state, desirable state and need analysis for school management according to the sufficiency economy philosophy. The sample group used in the research was administrators and teachers, 335 people, by stratified sampling. The research tool was a questionnaire, confidence of the whole .79. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Phase 2; to study guidelines for the development school management according to the sufficiency economy philosophy. The target group is 7 experts. The research tool was interview form, data analysis by content analysis and assessment form, data analysis were mean, percentage, standard deviation.

The research results were found that

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The need analysis for school management rank from high to low level was 1) management 2) curriculum and teaching 3) student development activities 4) personnel development

2. Guidelines for the development school management according to the sufficiency economy philosophy under Roi-Et primary educational service area office 2, Include, 1) management, 3 guidelines 2) curriculum and teaching, 3 guidelines 3) student development

activities, 3 guidelines 4) personnel development, 2 guidelines. Evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Keyword: School management, Sufficiency economy philosophy

บทนำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสที่ทรงแนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงหรือแนวทางของการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับชาติทั้งในด้านการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวต่อโลกาภิวัตน์ มีความพอเพียงด้านพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบคุ้มกันในตัวที่ดี พอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติให้ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ มีปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้อย่างดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ทั้งนี้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการกล่าวถึง เป็นที่ยอมรับ และมีบทบาทมากขึ้นในสังคมไทย เริ่มจากการที่รัฐบาลได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารประเทศ ซึ่งส่งผลให้แต่ละกระทรวงต่าง ๆ มีการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานต่าง ๆ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบหลักการของการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืนโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ และได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้

ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม และมีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ได้มีนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับเพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารจัดการการเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตระหนักและฝังรากลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไป โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาคการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่ง และมีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนร่วมเป็นคณะกรรมการ ได้กำหนดนโยบายให้หน่วยงานที่มีสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีการขยายผลการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) โดยเริ่มพัฒนาขยายผลในปี 2554 เป็นต้นมา การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ทั้งนี้ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้จากการสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการประเมินสถานศึกษาพอเพียง โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2554 จนถึงปัจจุบันในการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งที่ยังไม่ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก นอกจากนี้สภาพปัญหาที่พบในการดำเนินการนั้นส่วนใหญ่การบริหารจัดการสถานศึกษายังขาดการบูรณาการระหว่างหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป อีกทั้งแม้แต่ครูบางส่วนก็มีความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างดี แต่ส่วนหนึ่งก็นำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และประเด็นที่สำคัญส่วนหนึ่งก็คือสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพบริบทที่แตกต่างกันดังนั้นการปรับตัวชีวิต หรือองค์ประกอบของการดำเนินงานจะต้องให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และบริบทของเขตพื้นที่ด้วยเช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2565)

จากความสำคัญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา และ

นักเรียน นักศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิด หลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยแต่ละระยะได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวมจำนวน 2,641 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 280 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,361 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan, (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 162 คน และครูผู้สอน จำนวน 173 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากประชากรในสถานศึกษาที่มีที่ตั้งในแต่ละอำเภอในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในระยะที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สรุปได้องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

จากนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 และแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 42 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปผลจากการค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .79

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จากนั้นดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ การ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.4 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด แล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนว โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) กลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 4 คน

2. สร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแบบสัมภาษณ์สร้างจากสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลและรายละเอียดการสัมภาษณ์

2.2 แบบประเมินแนวทาง เพื่อแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ต (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้

3.2 ร่างแนวทางแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน อีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4.2 แบบประเมินแนวทาง กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แนวทางการมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แนวทางการมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แนวทางการมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แนวทางการมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แนวทางการมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปสภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า PNI_{Modified} เท่ากับ .11 เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	PNI	ลำดับ
การบริหารจัดการ	4.18	.47	มาก	4.86	.30	มากที่สุด	.16	1
หลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน	4.32	.48	มาก	4.87	.29	มากที่สุด	.13	2
การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.45	.41	มาก	4.88	.26	มากที่สุด	.09	3
การพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา	4.54	.34	มากที่สุด	4.85	.44	มากที่สุด	.07	4
เฉลี่ยโดยรวม	4.37	.43	มาก	4.87	.32	มากที่สุด	.11	-

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แนวทาง 11 แนวทาง และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยมีสรุปผลการศึกษาแนวทางดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) สถานศึกษาควรมีจัดทำแผนปฏิบัติ การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น 3) สถานศึกษาควรมีจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรมีการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอน 3) สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น

ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่ง เน้นความพอประมาณกับภูมิสังคม สอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน 2) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมด้วยการบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม 3) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีวิถีคิด อุบนิสัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนครูและพัฒนาครูและบุคลากรฯ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยวิธีการที่หลากหลายและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สรุปโดยรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากในสภาพปัจจุบันมีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องมาตลอด ตามที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการจัดการการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) โดยเริ่มพัฒนาขยายผลในปี 2554 เป็นต้นมา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) แต่ยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังดำเนินการบรรลุตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ และยังมีประเมินจากส่วนกลางมาอย่างต่อเนื่องตามที่ปรากฏในสรุปผลสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จึงเป็นสาเหตุหลักที่ยังต้องมีการพัฒนาในทั้ง 4 ด้าน เพิ่มมากขึ้น ตามที่ปรากฏในสรุปผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่สรุปผลด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับเพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารจัดการการเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตระหนักและฝังรากลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไป

ซึ่งในการที่จะดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในตามแนวของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ขั้นตอนในการดำเนินการที่สำคัญ คือ กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายสำคัญของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำหรือเพิ่มเติมโครงการกิจกรรมและปรับแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการของสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จากผลความต้องการจำเป็นในการวิจัยครั้งนี้จึงกล่าวได้ว่าด้านการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับด้านที่มีความจำเป็นการพัฒนารองลงมาตามสรุปผลการวิจัยเรียงตามลำดับ คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษานั้นก็ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับปรียานุช พิบูลสรารัฐ (2556) ที่กล่าวว่า การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา เป็นการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในภาคการศึกษาทุกระดับน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติภารกิจหลักที่สำคัญ เช่น การบริหารการศึกษา การบริหารงบประมาณ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเป็นต้น เพื่อท้ายที่สุดแล้ว จะเกิดกระบวนการปรับเปลี่ยนจนเป็นวิถีชีวิต ปลูกฝังและบ่มเพาะผู้เรียนเด็กและเยาวชน ให้มีจิตสำนึกและอุปนิสัย “พอเพียง” (Sufficiency Mindset and Behavior) จะเป็นการส่งเสริมให้สามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมั่นคงและยั่งยืน และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2560) ที่กล่าวสรุปว่า

กระทรวงศึกษาธิการได้วางแนวทางพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาให้ครบทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลทุกระยะ โดยมีขอบเขตของการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้แนวทาง 11 แนวทาง จาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลแนวทางในภาพรวมแต่ละด้านดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ แนวทางประกอบด้วย 1) สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) สถานศึกษาควรมีจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น 3) สถานศึกษาควรมีจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่กล่าวเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา และ 2) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น และปริญญานุ พินุลสรารูธ (2556) ที่กล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม การปรับปรุง เพิ่มเติมหรือจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 2) มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาควรจัดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝัง หล่อหลอม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ที่ได้สรุปสอดคล้องกับสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ว่า สถานศึกษาต้องมีการดำเนินงานดังนี้ 1) มีกระบวนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม และการปรับปรุงเพิ่มเติม หรือ

จัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษามีการดำเนินการตามแผนอย่างมีระบบและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน แนวทางประกอบด้วย 1) สถานศึกษาควรมีการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอน และ 3) สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่มีนโยบายการส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์พัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์พัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปลูกฝังให้เด็ก เยาวชนและประชาชนมีคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” โดยกำหนดให้มีการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ ผ่านการประเมินและเกณฑ์คุณภาพสถานศึกษาพอเพียงแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของสถานศึกษาทั่วประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่สรุปว่า หน่วยงานทางการศึกษาได้รับสนองนโยบายเข้าสู่การปฏิบัติในทุกระดับเพื่อผลักดันเข้าสู่การพัฒนาเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยที่เยาวชนนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการปลูกฝังจากครอบครัวมาเป็นพื้นฐานอย่างไม่เป็นทางการมากนัก แต่เมื่อเยาวชนเข้าสู่ระบบการศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จากตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคมด้วยการอบรมสั่งสอนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยครูทำหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้ได้ฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัย เพราะหากครูได้ทำหน้าที่โดยสมบูรณ์จะช่วยเยาวชนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมภายใต้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การที่ครูจะปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดีและมีการกระทำอย่างเป็นระบบ แต่ระบบส่วนหนึ่งนั้นต้องมีความเชื่อมโยงกับหลักและระบบการบริหารที่ช่วยผลักดันให้ครูได้มีโอกาสทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย จากนโยบายระดับชาติระดับองค์กรจนถึงระดับบุคคล ซึ่งในการดำเนินงานดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดให้มีการบูรณาการไว้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา รวมไปถึงมีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องนำมาออกแบบให้สามารถดำเนินการและขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบตามหลักสูตรสถานศึกษา และสำนักส่งเสริมกิจการการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่กล่าวเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ควรมีลักษณะดังนี้ 1) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีการจัดทำแผนการสอนบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนมีส่วน

ร่วมในการจัดกิจกรรม และมีผลงานนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ และ 4) มีการจัดหา ผลิต พัฒนา สื่อ/แหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้และมีการเผยแพร่สู่ชุมชน

ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แนวทางประกอบด้วย 1) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความพอประมาณกับภูมิสังคมสอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน 2) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมด้วยการบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม และ 3) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีวิถีคิด อุบนิสัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม วัฒนชัย (2551) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรม การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเป็นกลไกการส่งเสริมคุณธรรม การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาลสู่การบริหารงานทุกระดับ ดังนั้นสถานศึกษาไทยทุกแห่งต้องนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา และปรียานุช พิบูลสรวาฐ (2556) ที่กล่าวเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยการบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ นักเรียนได้ปฏิบัติและเกิดทักษะใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ประกอบด้วย การมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียน การปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจของผู้เรียน สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2554) กล่าวเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่า ควรมีลักษณะที่สอดคล้องกับสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นกิจกรรมมีความหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพภูมิสังคมของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดความก้าวหน้าพร้อมกับความสมดุลทางเศรษฐกิจ/สังคมสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาและสามารถขยายผลสู่ชุมชนได้ และผลสุดท้ายของการจัดกิจกรรม คือ การปลูกฝังให้ผู้เรียนมีวิถีคิด อุบนิสัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่สรุปว่า สถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนได้รับการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านความรู้ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ต้องการของสังคม มีความพอเพียงในจิตใจ มีแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและพอประมาณ การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษานั้นมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเน้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่บูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนในทุกระดับ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ตามหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ในการ

ดำเนินงานต้องมีความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับการบริหารสถานศึกษาและระดับปฏิบัติการเรียนการสอนและระดับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย และ

ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดี และ 2) สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนครูและพัฒนาครูและบุคลากรฯ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยวิธีการที่หลากหลายและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียานุช พิบูลสรารุช (2552) ที่กล่าวว่า ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้ก่อน ครูก็จะได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กได้ ครูจะสอนให้เด็กรู้จักพอ ครูจะต้องรู้จักพอก่อน โดยอยู่อย่างพอเพียงและเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับเด็ก มีสติในการเลือกรับข้อมูลต่าง ๆ รู้จักเลือกรับและรู้จักต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่หมั่นศึกษาเพิ่มพูนความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ไม่ก้าวกระโดด ในการเลือกรับข้อมูลนั้นต้องรู้จักพิจารณาและรู้จักแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินความรู้และสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสภาพ และผลจากการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและระมัดระวัง การทำให้เด็กรู้จักความพอเพียง ปลูกฝังอบรมบ่มเพาะให้เด็กมีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม และกระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่ได้มีนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับเพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารจัดการการเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตระหนักและฝังรากลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไป ดังที่นิรุฒ ถึงนาค (2551) ที่ได้กล่าวว่าในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้ นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างแรงจูงใจในระบบการจัดการศึกษาให้บุคลากรเหล่านั้นสนใจและอยากปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และ ครู คือ บุคลากรอันดับแรกที่จะต้องพัฒนา เพราะครูถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และปลูกฝังสิ่งต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ดังนั้นครูจึงควรได้รับการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในแก่นของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดและปลูกฝังปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาทุกระดับได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการปฏิบัติตนและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและบุคลากร และผู้เรียนในสถานศึกษา

1.2 ผลจากการศึกษาด้านการบริหารจัดการมีความต้องการจำเป็นสูงสุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในบริหารจัดการสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปรับปรุง ทบทวน พัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารจัดการ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการบริหารจัดการ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผลการดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการบริหารจัดการตามขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่ศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.

_____. (2554). **คู่มือการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ประจำปี 2554-2556**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2561). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องแนวทางการพัฒนาและประเมินสถานพอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง.

เกษม วัฒนชัย. (2551). **ชีวิตพอเพียง.หมอชาวบ้าน**.38(461), 46-55.

นิรุฒ ถึงนาค. (2551). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของกรรมการหมู่บ้านป่าไม้แผนใหม่ตามแนวพระราชดำริเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา พระบรมราชินีนาถในการอนุรักษ์ป่าชุมชน จังหวัดมหาสารคาม**. (รายงานวิจัย) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียานุช พิบูลสรารุช. (2556). **เศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต**, 17 (3), 41- 52.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2565). **การดำเนินงานตามนโยบายขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ปีการศึกษา 2564-2565**. ขอนแก่น: กลุ่มนิเทศและติดตามการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **กลยุทธ์การจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง(สถานศึกษาพอเพียง)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570)**. ราชกิจจานุเบกษา.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement.

ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

Skills of School Administrators Effective to Early Childhood Academic Administration
of Schools Under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province

ภาวิณี พลเวียงคำ

บุญช่วย ศิริเกษ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Phawinee Phonwiangkham

Boonchuay Sirikase

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

E-mail: phawinee.pho@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 9 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 20 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 8 กรกฎาคม 2566

Received: June 9, 2023; Revised: June 20, 2023; Accepted: July 8, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (4) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.948 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยรวมมีค่าในระดับมากที่สุด เท่ากับ 0.906 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 4) การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี ด้านการศึกษาและการสอน และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 84.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18728

คำสำคัญ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ, การศึกษาระดับปฐมวัย

Abstract

The objectives of this research were (1) the skill level of school administrators in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province. (2) the level of academic administration at the early childhood level in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province. (3) the relationship between the skills of school administrators and academic administration at the early childhood level in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province. (4) To study the skills of school administrators that affect academic administration at the early childhood level in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province. The sample were school administrators and teachers 285 people. The research tool was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of 0.948 The statistics used in this study were descriptive statistics is Frequency, Percentage, Mean, standard deviation and Inferential statistics is Pearson's Product moment correlation coefficient, Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power. The results of the study revealed as follows: 1. The skills of school administrators in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province, overall was at a high level. 2. The academic administration of the early childhood programs in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province, overall was at a high level. 3. The relationship between the skills of school administrators and academic administration at the early childhood level in schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient had a positive relationship with a highest level at the .01 level of significance. 4. The five aspects of skills of school

administrators as intellectual stimulation, Technical Skills, Education and Instructional Skills, Human Skills could predict the innovative organization at the .01 level of significance with the predictive power of 84.30 percent and the standard error of estimate of ± 0.18728 .

Keywords: Skills of the school administrators, Academic administration, The early childhood program in schools

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลก ในยุคโลกาภิวัตน์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันมากขึ้นในทางด้านสังคมและเศรษฐกิจทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทย การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างประชากรให้สามารถขับเคลื่อนประเทศไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้

การศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาระดับแรก เพื่อวางรากฐานชีวิตของเด็ก ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย จะพัฒนาเด็กบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ การจัดการศึกษาปฐมวัยจะดำเนินได้สำเร็จขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่จะต้องบริหารพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ ควรจะนำแนวทางต่าง ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจะต้องเป็นผู้นำนโยบายการศึกษาของรัฐ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยจึงเป็นงานหลัก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย หลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย มีความแตกต่างจากการบริหารงานวิชาการ ในระดับการศึกษาอื่น คือในการบริหารวิชาการในระดับสูงขึ้นไปจะมุ่งเน้นในเรื่องเนื้อหาสาระทางวิชาการ แต่สำหรับเด็กปฐมวัยจะมุ่งเน้นการพัฒนาการและการเตรียมความพร้อมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานในการที่จะศึกษาต่อ ในระดับประถมศึกษาต่อไป (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2550) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการ มีดังนี้ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการจัดประสบการณ์ งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมิน งานห้องสมุด งานนิเทศ การศึกษา งานด้านการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน งานส่งเสริมการจัดประสบการณ์งานประชุมอบรมทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ตระหนักถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัยจึงมีหลักการจัดการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยยึดหลักการศึกษาศาสตร์ปฐมวัยคือ 6 ข้อ ดังนี้ การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของเด็ก การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม

พัฒนาการการเรียนรู้ของเด็ก การบูรณาการการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครอบครัวของเด็กเป็นต้น หากผู้บริหารสถานศึกษาบางท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนี้อาจ ส่งผลให้การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเกิด ผลกระทบเสียหายได้ จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการทางด้านการศึกษาปฐมวัยหลายท่าน จึงสามารถสังเคราะห์ ขอบข่ายงานวิชาการระดับปฐมวัย ได้ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการวัดและ ประเมิน พัฒนาการ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับปฐมวัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเลย เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบ ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยต่อไป

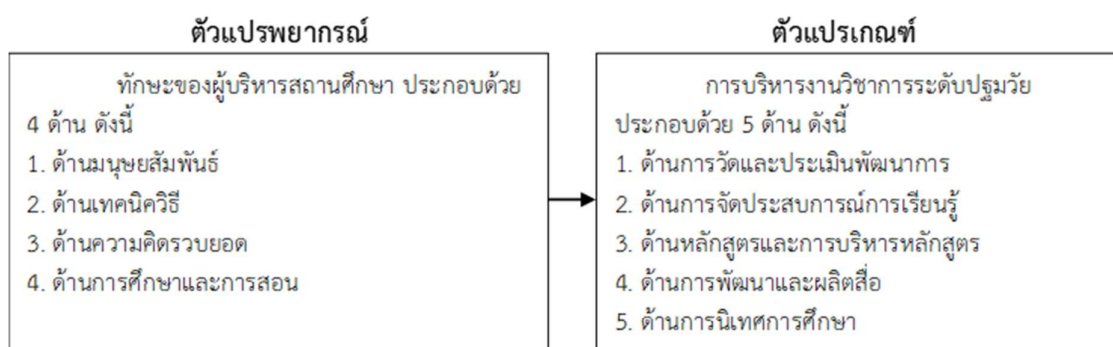
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับ ปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย
4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย
2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2565 ทั้งหมด 404 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย 1,100 คน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยการสุ่มดังนี้

1) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาและตำแหน่งเป็นชั้นของการสุ่ม

2) สุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัยของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย

สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงคกับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งหาคุณภาพรายข้อของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของคอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1990) ซึ่งค่าดังกล่าวนี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ในกระบวนการนี้ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.948 และ 0.881 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ตารางที่ 1 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 285		ระดับ	อันดับ
	(\bar{X})	S.D		
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.64	0.49	มากที่สุด	3
2. ด้านเทคนิควิธี	4.65	0.49	มากที่สุด	2
3. ด้านความคิดรวบยอด	4.62	0.51	มากที่สุด	4
4. ด้านการศึกษาและการสอน	4.67	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.64	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการศึกษาและการสอน (\bar{X} =4.67) ด้านเทคนิควิธี (\bar{X} =4.65) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (\bar{X} =4.64) และด้านความคิดรวบยอด (\bar{X} =4.62)

2. การศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย	N = 285		ระดับ	อันดับ
	(\bar{X})	S.D		
1. ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ	4.63	0.50	มากที่สุด	5
2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.68	0.49	มากที่สุด	1
3. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.67	0.49	มากที่สุด	2
4. ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ	4.66	0.49	มากที่สุด	3
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.65	0.50	มากที่สุด	4
รวม	4.66	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X}=4.68$) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ($\bar{X}=4.67$) ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ($\bar{X}=4.66$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.65$) และด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ ($\bar{X}=4.63$)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

		Correlations									
	x1	x2	x3	x4	y1	y2	y3	y4	y5	x	y
x1	1										
x2	.948**	1									
x3	.861**	.884**	1								
x4	.903**	.930**	.838**	1							
y1	.741**	.746**	.652**	.742**	1						
y2	.882**	.899**	.795**	.872**	.795**	1					
y3	.861**	.893**	.795**	.877**	.776**	.951**	1				
y4	.871**	.900**	.795**	.878**	.756**	.943**	.973**	1			
y5	.825**	.832**	.739**	.816**	.755**	.883**	.895**	.901**	1		
x	.972**	.978**	.937**	.949**	.749**	.897**	.889**	.894**	.835**	1	
y	.887**	.908**	.802**	.889**	.862**	.970**	.977**	.974**	.932**	.906**	1

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา (x) กับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย (y) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก ($R_{xy} = 0.906$) ซึ่งถือว่ามีค่าความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา (x) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์กับด้านเทคนิควิธี ($R_{x1x2} = 0.948$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความคิดรวบยอดกับด้านการศึกษาและการสอน ($R_{x3x4} = 0.838$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย (y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการ

บริหารหลักสูตรกับด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ($R_{y3y4} = 0.973$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการกับด้านการนิเทศการศึกษา ($R_{y1y5} = 0.755$)

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

4.การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ตารางที่ 4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.484	0.109		4.431**	0.000
ด้านเทคนิควิธี (X_2)	0.415	0.084	0.439	4.960**	0.000
ด้านการศึกษาและการสอน (X_4)	0.291	0.063	0.302	4.601**	0.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1)	0.190	0.073	0.198	2.619**	0.009
R= .918	R²= .843	Adjusted R² = .841	F = 502.061		

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี (X_2) ด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเทคนิควิธี (X_2) ($\beta = 0.439$) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาและการสอน (X_4) ($\beta = 0.302$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) ($\beta = 0.198$) โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถรวมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (y) โดยรวมได้ร้อยละ 84.30 ($R^2 = 0.843$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18728 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.484 + 0.415(x_2) + 0.291(x_4) + 0.190(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.439(x_2) + 0.302(x_4) + 0.198(x_1)$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาและการสอน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด มีผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

2. ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ มีผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด เท่ากับ 0.906 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย มีดังนี้ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี (X_2) ด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเทคนิควิธี (X_2) ($\beta = 0.439$) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาและการสอน (X_4) ($\beta = 0.302$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) ($\beta = 0.198$) โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (y) โดยรวมได้ร้อยละ 84.30 ($R^2 = 0.843$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18728 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.484 + 0.415(x_2) + 0.291(x_4) + 0.190(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.439(x_2) + 0.302(x_4) + 0.198(x_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาและการสอน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด มีผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการวางแผนงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ เดรก และโรและแคชซ์ ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างของตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่มเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ด้านเทคนิควิธี คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ด้านการศึกษาและการสอน คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคลากรรอบข้างจนสามารถสาธิตให้ครูดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดการยอมรับและศรัทธา ด้านความรู้ความเข้าใจ คือ ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2. ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเลย

ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ มีผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดประสบการณ์ การประเมินผล การกำกับติดตาม และการนิเทศ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย มุ่งเน้นให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นที่คาดหวังของสังคมงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กปฐมวัย ที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญที่จะต้องพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังที่ คิมบร็อก และนันเนอร์รี่ (Kimbrough & Nunery. 1998) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร ตลอดจนคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

ของครู การจัดประสบการณ์เรียนรู้ ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอน ตลอดจนปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดให้มีการอบรมสัปดาห์ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กับเพื่อนครู หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่ การประเมินผล ครอบคลุมถึงการจัดให้มีการวัดและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุง การสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด เท่ากับ 0.906 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กตามหลักสูตรอย่างถูกต้องถูกแนวทาง เมื่อเด็กได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรเด็กจะมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ที่พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เจริญเติบโตเต็มตามวัย มีเซลล์สมองที่พร้อมที่จะทำงานอย่างมีระบบมีกระบวนการมีความคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นที่คาดหวังของสังคม งานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กปฐมวัย ที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญที่จะต้องพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยนั้น มุ่งเน้นพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อพร้อมที่จะเข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งแตกต่างจากการบริหารในระดับอื่น คือจะเน้นด้านเนื้อหาสาระทางวิชาการ นับว่า การศึกษาปฐมวัย มีความสำคัญในการเริ่มต้นชีวิตมนุษย์ เพราะการจัดการศึกษาระดับนี้เป็นการเริ่มต้นปูพื้นฐานชีวิตให้กับเด็กโดยยึดหลัก ผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย มีดังนี้ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี (X_2) ด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย (y) โดยรวมได้ร้อยละ 84.30 ($R^2 = 0.843$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18728 สอดคล้องสมมุติฐานที่ว่า “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ได้ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย โดยมีเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานการจัดการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็กตามหลักสูตรอย่างถูกต้องถูกแนวทาง เพราะเมื่อเด็กได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรเด็กจะมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ที่พัฒนาเต็มตามศักยภาพเจริญเติบโตเต็มตามวัย มีเซลล์สมองที่ออกมาเต็มที่พร้อมที่จะทำงานอย่างมีระบบมีกระบวนการมีความคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นที่คาดหวังของสังคม งานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กปฐมวัยที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญที่จะต้องพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยนั้น มุ่งเน้นพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อพร้อมที่จะเข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งแตกต่างจากการบริหารในระดับอื่น คือจะเน้นด้านเนื้อหาสาระทางวิชาการ นับว่าการศึกษาระดับปฐมวัย มีความสำคัญในการเริ่มต้นชีวิตมนุษย์ เพราะการจัดการศึกษาระดับนี้เป็นการเริ่มต้นปูพื้นฐานชีวิตให้กับเด็กโดยยึดหลัก ผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความคิดรวบยอดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองในด้านความคิดรวบยอดเพื่อให้มีความรู้ ความ

ชำนาญในการมองเห็นภาพรวมและความซับซ้อนของงานภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การปฏิบัติและพัฒนา

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ในด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ ทั้งนี้การวัดและการประเมินพัฒนาการเป็นส่วนสำคัญหนึ่งของการจัดการศึกษาเพื่อนำผลการวัดและประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดประสบการณ์ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาปฐมวัย เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยเพื่อที่จะได้มีรูปแบบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี).**

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2547). **เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาหลักเทคนิคการบริการและการ**

วางแผน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

บุญเชิด ขานิศาสตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(2), 134-146.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2550). **เอกสารประกอบชุดวิชาการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัย.** นนทบุรี : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟิกไซท์.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5th ed. New York: Harper Collins.

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

Kimbrough, B., & Nunnery, Y. (1998). **Education Administration: An Introduction.** New York: Macmillan.

การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5
วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

A Construction of the Learning Thai Language Diagnostic Test in Strand 5: Literature
and Literary Works for Mathayomsuksa 3 Students under the Secondary Educational
Service Area Office Sakon Nakhon

จตุรงค์ สอดเสน
พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
Jaturong Sodszen
Patcharin Chompuwiset
Master of Education Udon Thani Rajabhat University
Email: jatukoon_sossen@hotmail.co.th

วันที่รับบทความ: 14 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 20 มิถุนายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 21 มิถุนายน 2566
Received: June 14, 2023; Revised: June 20, 2023; Accepted: June 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อสร้างแบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม 2) เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม 3) เพื่อหาเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม 4) เพื่อเขียนคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 580 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายชั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบทดสอบเพื่อสำรวจปัญหาการเรียนวรรณคดี และแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความตรงตามเนื้อหา ค่าความยาก อำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบ พบว่าข้อสอบทุกข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน จากแบบทดสอบทั้ง 3 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 3 กับกลุ่ม

ตัวอย่าง 380 คน เป็นแบบทดสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีคุณภาพของแบบทดสอบมีค่าความยากตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.77 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.83 – 0.92

2. สรุปความบกพร่องของการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดีไทยของนักเรียนตามมาตรฐานตัวชี้วัด คือ วิเคราะห์วิถีไทยและคุณค่าจากวรรณคดีและวรรณกรรมที่อ่าน สรุปเนื้อหาวรรณคดี วรรณกรรม และวรรณกรรมท้องถิ่นในระดับที่ยากยิ่งขึ้น สรุปความรู้และข้อคิดจากการอ่านเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง และท่องจำและบอกคุณค่าบทอาขยานตามที่กำหนด

3. คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลปรากฏว่า แบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีช่วงคะแนนตั้งแต่ T15 ถึง T80

4. คู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีองค์ประกอบของคู่มือการใช้แบบทดสอบซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความหมายของแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี จุดมุ่งหมายของการพัฒนาแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี โครงสร้างของแบบแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี คุณภาพของแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิธีการดำเนินการทดสอบ และการตรวจให้คะแนน

คำสำคัญ : การสร้างแบบทดสอบ, วินิจฉัยจุดบกพร่องทางการเรียน, วรรณคดีและวรรณกรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) to construct the learning Thai language diagnostic test in strand 5: literature and literary works 2) to assess the quality of the learning Thai language diagnostic test in strand 5: literature and literary works 3) to find a norm of the learning Thai language diagnostic test in strand 5: literature and literary works 4) to write a manual for using of the learning Thai language diagnostic test in strand 5: literature and literary works for Mathayomsuksa 3 Students. The sample consisted of 580 Matthayomsuksa 3 students under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon in the second semester of the 2022 academic year selected by multi-stage random sampling. The research instruments were a test to investigate literary learning issues and the learning Thai language diagnostic test. The mean, percentage, standard deviation, content validity, index of difficulty, index of discrimination, reliability was used for data analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The learning Thai language diagnostic test in strand 5: literature and literary works for Mathayomsuksa 3 students. The first test analysis was found that the value of the Index of Item Objective Congruence (IOC) was between 0.60 - 1.00. The second test analysis was found that 30 items in all three tests. The difficulty value of the items and the value of the discrimination were between 0.29 - 0.77 and 0.33 - 0.70 respectively. The reliability of the test was between 0.83 - 0.92.

2. Summary of learning defects in Thai language on Strand 5: literature and literary works for Mathayomsuksa 3 students. The causes of defects in learning Thai literature are discussed. The students' deficiencies in learning Thai literature as follows: Summaries the content of the literature, literary works and local literary works at even more difficult level. Analyze Thai way of life and values from the literature and literary works read. Summaries knowledge and the ideas from reading and apply them to real life. Memories the recitations prescribed and the verses with their interests.

3. The norm of the learning Thai language diagnostic test on Strand 5: literature and literary works for Mathayomsuksa 3 students. The result was found that the score of the learning Thai language diagnostic test on Strand 5: literature and literary works for Mathayomsuksa 3 students was between T15 to T80.

4. The manual for using of the learning Thai language diagnostic test in strand 5: literature and literary works for Mathayomsuksa 3 Students. The components of the test manual were the definition of the test, the goal of establishing a diagnostic test, the structure of the diagnostic test, the quality of the diagnostic test, how to administer the test and score it.

Keyword: The construction of the test, A diagnosis of a learning defect,
Literature and Literary

บทนำ

วรรณคดีไทยถือเป็นสมบัติล้ำค่าของแผ่นดินที่กวีทั้งหลายได้รังสรรค์ไว้ในทุกยุคทุกสมัย วรรณคดีจึงสะท้อนภาพของสังคมไทย โดยใช้ตัวอักษรที่มีความงามในด้านวรรณศิลป์เป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอด

เราจึงสามารถกล่าวได้ว่า วรรณคดีไทยคือสมบัติคู่บ้านคู่เมือง และมีส่วนสำคัญในการแสดงถึงความเป็นชาติมานาน ปัจจุบันหลักสูตรการศึกษาทุกระดับได้มีการบรรจุวรรณคดีไทยเอาไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ดังนั้นการศึกษาวรรณคดีไทยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บรรลุจุดมุ่งหมายได้เป็นอย่างดี เพราะวรรณคดีก็คือ ภาพสะท้อนสังคม หรือกระจกเงาบานใหญ่ของสภาพสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 12)

วรรณคดีถือเป็นศิลปะที่ให้คุณค่าทางด้านอารมณ์ และก่อให้เกิดสุนทรียภาพในจิตใจนั้น เนื่องจากผู้แต่งวรรณคดีได้เลือกสรรถ้อยคำอันเกิดจากอารมณ์สะเทือนใจ ได้แก่ รัก สนุกสนาน โลก โกรธ หลง โศกเศร้า ฯลฯ มาร้อยเรียงในงานประพันธ์ ภาษาที่ใช้ในการแต่งวรรณคดีจึง ต่างจากภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวันตรงที่ว่าภาษาวรรณคดีเป็นภาษาที่กระทบฝั่งใจ ทำให้ผู้อ่านหรือผู้ฟังเกิดความสะเทือนอารมณ์และเป็นภาษาที่ผู้ประพันธ์ได้ตั้งใจคัดเลือกเป็นพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือเพื่อให้ผู้อ่านหรือผู้ฟังเกิดการเปลี่ยนแปลงในจิตใจด้วย กล่าวคือ เกิดความรู้สึก อารมณ์ ความคิด หรือเห็นภาพอย่างที่ต้องการให้ผู้รับรู้สึกรู้เห็น ทั้งนี้โดยแฝงเล็งเรื่องสุนทรียลักษณ์ ทางภาษา เมื่อผู้อ่านได้อ่านวรรณคดี วรรณกรรมเรื่องนั้นๆ ย่อมเกิดความซาบซึ้งกับความงดงาม ทางภาษาที่ผู้แต่งสร้างขึ้น โดยที่วรรณคดีเป็นสิ่งที่นำความงามและความละเอียดอ่อนมาสู่อชีวิตและ จิตใจ มิใช่เพราะว่าวรรณคดีสร้างโลกแห่งความฝันให้แก่ผู้ที่ต้องการจะหนีจากชีวิต แต่วรรณคดีช่วยให้เรามองเห็นความงามและความประณีตที่แฝงอยู่ในสิ่งทั้งหลายในชีวิต วรรณคดีที่เป็นวรรณศิลป์ สามารถยกระดับจิตใจเราให้สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้เราจึงจำเป็นต้องศึกษาวรรณคดีในฐานะที่เป็นศิลปะ (ชัตสุณี สินธุสิทธิ์, 2532: 65; วิภา กงกะนันท์, 2533: 4)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าวรรณคดีมีคุณค่าหลายประการ ทั้งด้านความไพเราะ งดงาม จากภาษาที่คัดสรรคำนำมาร้อยเรียงอย่างประณีต หรือที่เรียกว่าวรรณศิลป์ ซึ่งได้ช่วยกล่อมเกลามาให้ผู้อ่านวรรณคดีเกิดความละเอียดอ่อนทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังมีคุณค่าทางสติปัญญา เนื่องจากการศึกษาวรรณคดีเป็นการเรียนรู้เรื่องราวของวิถีชีวิต วัฒนธรรมและอารมณ์ความรู้สึกของ มนุษย์ ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเข้าใจสังคมวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของ คนในชาติอย่างละเอียดลออยิ่งไปกว่าที่บันทึกไว้ในวิชาประวัติศาสตร์ รวมทั้งสามารถนำแง่คิด คติสอนใจที่ได้จากการศึกษาวรรณคดีมาเป็นประโยชน์แก่ชีวิต ในฐานะประสบการณ์โดยอ้อมได้

อย่างไรก็ตามแม้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จะให้ความสำคัญกับวรรณคดีและวรรณกรรม แต่การเรียนการสอนวรรณคดีก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้อาจารย์ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า นักเรียนไม่เห็นคุณค่าของการเรียนวรรณคดีเท่าที่ควร ทำให้นักเรียนเห็นความสำคัญกับวรรณคดีน้อยลง การที่นักเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนวรรณคดีน้อยลงดังกล่าว ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและ

วรรณกรรมน้อยลงตามไปด้วย ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียนวรรณคดี ไม่เห็นประโยชน์ของการเรียน และไม่มีปฏิริยาตอบสนองในชั้นเรียน นักเรียนไม่สามารถวิเคราะห์ วิจาร์ณ ประเมินค่า วรรณคดีที่อ่านได้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรมต่ำกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียน กำหนด จากเหตุผลที่ว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่น้อยดังกล่าวข้างต้นและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสนใจที่แก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนวรรณคดีของนักเรียนให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ วิจาร์ณ และประเมินค่า แบบทดสอบวินิจฉัยจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องในการเรียนวรรณคดี เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการเรียนการสอนวรรณคดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

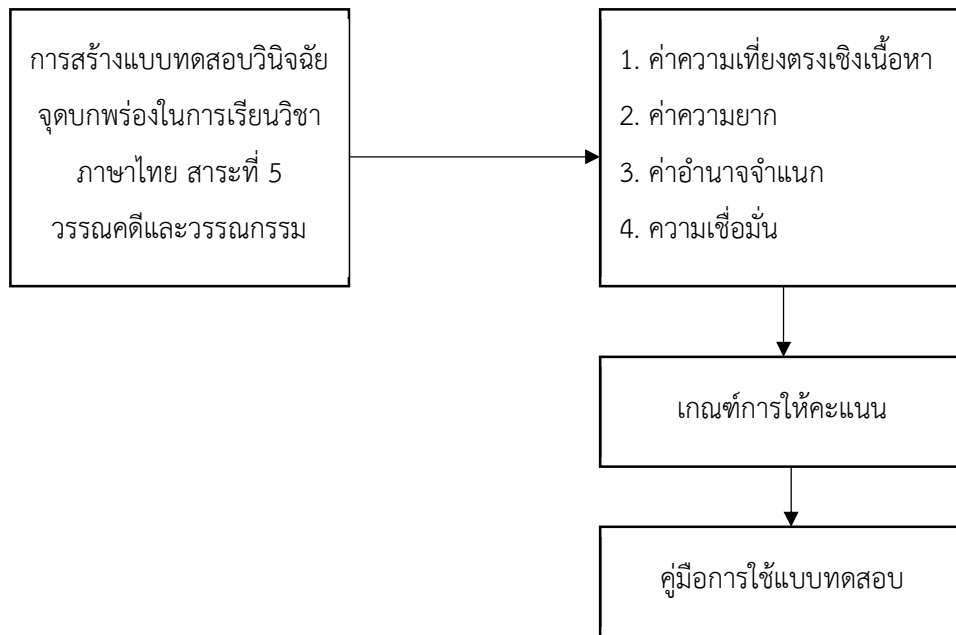
1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
3. เพื่อหาเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
4. เพื่อเขียนคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าในด้านเนื้อหาและประชากรดังต่อไปนี้

1. เนื้อหาที่ใช้เพื่อทำการวิจัยครั้งนี้คือวรรณคดี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ตามหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนหนองหลวงศึกษา ได้แก่
 - บทละครพุดเรื่อง เห็นแก่ลูก
 - นิทานคำกลอนเรื่อง พระอภัยมณี ตอน พระอภัยมณีหนีนางผีเสื้อสมุทร
 - บทพากย์เอราวัณ
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5,302 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบทดสอบวินิจัยจุดบกพร่องวิชาภาษาไทย การเรียนวรรณคดี เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบวินิจัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย และเพื่อเขียนคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 46 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 5,302 คน จากการสุ่มอย่างง่าย 50% ของโรงเรียนทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบครั้งที่ 1 เพื่อสร้างแบบทดสอบวินิจัย ในเรื่องการเรียนวรรณคดี สร้างตัวเลือกในข้อสอบแต่ละข้อ สํารวจข้อบกพร่อง และรวบรวมคำตอบผิดของนักเรียนจำนวน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 100 คน เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียนจำนวนมากและมีการจัดห้องเรียนแบบคละความสามารถ เก่ง ปานกลาง อ่อน ไว้ด้วยกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบครั้งที่ 2 เพื่อหาคุณภาพรายข้อและปรับปรุงข้อสอบ คือ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยง ความเหมาะสม ของเวลาที่ใช้สอบ ตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ตลอดจนการสำรวจความถูกต้องของคำตอบโดยกลุ่มตัวอย่างได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จำนวน 100 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบครั้งที่ 3 เพื่อสำรวจจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก หาขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95% ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% (ภัทรพร เกษสังข์, 2549: 75) ได้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน จากประชากร 5,302 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage random sampling) ซึ่งจำนวนของกลุ่มนักเรียนจากการสุ่มเมื่อรวมกันทั้งหมดจะมากกว่า 380 คน เพราะในการปฏิบัติจริงเมื่อสุ่มได้ห้องเรียนต้องดำเนินการสอบทุกคนในห้องนั้น เพื่อความสะดวกในการดำเนินการสอบ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งในการสร้างครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดีที่มีคุณภาพ และศึกษาสาเหตุจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดี

2. ศึกษาทฤษฎี วิธีการสร้างแบบทดสอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจากหนังสือและเอกสารทางการวัดและประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดี

3. ศึกษาหลักสูตร คู่มือครู หนังสือแบบเรียนสาระการเรียนรู้พื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบขอบเขตเนื้อหา

4. วิเคราะห์เนื้อหาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเรียนวรรณคดี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5. สร้างแบบทดสอบเพื่อสำรวจหาสาเหตุจุดบกพร่องในแต่ละผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

6. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบวัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบวัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบไม่วัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหา

แล้วนำผลการพิจารณาไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยถือเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า มีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 30 ข้อ (อนูวัติ คุณแก้ว. 2549: 235) เพื่อพิจารณาตัดสินว่า ข้อสอบแต่ละข้อวัดได้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหาหรือไม่

การจัดทำคู่มือการใช้และจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

การสร้างคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรรณคดี และวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนี้

1. บอกความหมายของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2. บอกจุดมุ่งหมายของแบบทดสอบ โดยเขียนวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่กำหนดขึ้น

3. บอกลักษณะของแบบทดสอบ โดยบอกลักษณะของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

4. บอกคุณภาพของแบบทดสอบ โดยเขียนค่าที่ได้จากการวิเคราะห์แบบทดสอบที่สร้างขึ้น คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยากง่าย (P) ค่าอำนาจจำแนก (B)

5. บอกวิธีดำเนินการสอบ โดยบอกวิธีการเตรียมตัวก่อนการสอบและวิธีดำเนินการขณะสอบ

6. บอกเกณฑ์การตรวจให้คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบทดสอบเพื่อสำรวจปัญหาการเรียนวรรณคดี สารที่ 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเติมคำ จำนวน 3 ฉบับ ฉบับละ 10 ข้อ ได้แก่

1.1 แบบทดสอบเพื่อสำรวจความบกพร่องการเรียนบทละครพูดเรื่องเห็นแก่ลูก

1.2 แบบทดสอบเพื่อสำรวจความบกพร่องการเรียนนิทานคำกลอน เรื่อง พระอภัยมณี ตอนพระอภัยมณีหนีนางผีเสื้อสมุทร

1.3 แบบทดสอบเพื่อสำรวจความบกพร่องการเรียนบทพากย์เอราวัณ

2. แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบทดสอบเพื่อสำรวจ และตัวลวงนำมาจากคำตอบที่นักเรียนส่วนมากตอบผิดจากแบบทดสอบเพื่อสำรวจ จำนวน 3 ฉบับๆ ละ 10 ข้อ ได้แก่

2.1 แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนรู้บทละครพูดเรื่องเห็นแก่ลูก

2.2 แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนรู้นิทานคำกลอน เรื่อง พระอภัยมณี ตอนพระอภัยมณีหนีนางผีเสื้อสมุทร

2.3 แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนรู้บทพากย์เอราวัณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวินิจฉัย

1. ขอนหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ให้ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อติดต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 นำแบบทดสอบเพื่อการสำรวจคำตอบผิดและสำรวจจุดบกพร่อง ไปทดสอบกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2 นำแบบทดสอบวินิจฉัยที่ได้ไปทดสอบครั้งที่ 1 หาคุณภาพของแบบทดสอบ

2.3 นำแบบทดสอบวินิจฉัยที่มีคุณภาพไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจุดบกพร่อง

ขั้นตอนที่ 2 การวินิจฉัยการเรียนรู้วรรณคดีไทย

ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมกันวินิจฉัยจุดบกพร่องการเรียนรู้วรรณคดีของนักเรียน จากแบบทดสอบวินิจฉัยครั้งที่ 2 ดังนี้

1. การตรวจให้คะแนน แบบทดสอบวินิจฉัยที่สร้างขึ้น เป็นแบบตัวเลือก 4 ตัวเลือก การตรวจให้คะแนน ตอบถูกได้ 1 คะแนน และตอบผิดหรือไม่ตอบเลยได้ 0 คะแนน

2. การสำรวจจุดบกพร่องการเรียนรู้วรรณคดี ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ พิจารณาคะแนนในแต่ละเรื่อง ว่านักเรียนมีจุดบกพร่องในแบบทดสอบเรื่องใด โดยพิจารณาจากคะแนนที่นักเรียนทำได้ในแบบทดสอบแต่ละเรื่องน้อยกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินจากเนื้อหาของข้อสอบแต่ละข้อแล้วคำนวณหาคะแนนเกณฑ์ขั้นต่ำโดยใช้เกณฑ์ 2 ใน 3 เพื่อที่จะได้นำคะแนนสอบมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขั้นต่ำ และตัดสินว่านักเรียนมีจุดบกพร่องในเรื่องใด และลักษณะใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยถือเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2. ค่าความยากง่ายของข้อสอบรายข้อ (Difficulty) ข้อสอบที่มีความยากง่ายพอเหมาะมีค่า 0.50 การคัดเลือกข้อสอบไว้ควรมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.60

3. ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้อ (Discriminant) โดยใช้สูตรของเบรนนอน โดยมีค่า 0.20 - 1.00

4. ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีของ Lovett การพิจารณาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ถ้าเป็นการสอบวินิจฉัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความเที่ยงควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

5. การกำหนดคะแนนจุดตัดของแบบทดสอบวินิจฉัย วิธีกำหนดจุดตัดกำหนดได้หลายวิธี ในการวิจัยครั้งนี้ การกำหนดคะแนน จุดตัด กำหนดจากเนื้อหาสาระของข้อสอบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคะแนนขั้นต่ำในแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้ สำหรับนักเรียนที่ไม่มีความบกพร่องสามารถทำได้ นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ คือ คะแนนจุดตัดของข้อสอบในแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้ (งามนิตย์ ธาตุทอง, 2533 อ้างถึงใน สุภาวดี กิตติวิศิษฎ์, 2537: 30)

6. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 67)

ผลการวิจัย

1. แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่าข้อสอบทุกข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

ฉบับที่ 1 เรื่อง บทละครเห็นแก่ลูก จำนวน 26 ข้อ ข้อสอบที่มีความยากง่ายพอเหมาะมีค่า 0.50 การคัดเลือกข้อสอบไว้ควรมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.80 และ ค่าอำนาจจำแนก มีค่า 0.20 - 1.00 พบว่ามีข้อสอบจำนวน 10 ข้อที่ใช้ได้ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 7, 10, 14, 16, 17, 20, 22 และ 26

ฉบับที่ 2 เรื่อง พระอภัยมณี จำนวน 26 ข้อ ข้อสอบที่มีความยากง่ายพอเหมาะมีค่า 0.50 การคัดเลือกข้อสอบไว้ควรมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.80 และ ค่าอำนาจจำแนก มีค่า 0.20 - 1.00 พบว่ามีข้อสอบจำนวน 10 ข้อที่ใช้ได้ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 6, 9, 12, 15, 17, 19, 21 และ 24

ฉบับที่ 3 เรื่อง บทพากย์เอราวัณ จำนวน 26 ข้อ ข้อสอบที่มีความยากง่ายพอเหมาะมีค่า .50 การคัดเลือกข้อสอบไว้ควรมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.80 และ ค่าอำนาจจำแนก มีค่า 0.20 - 1.00 พบว่ามีข้อสอบจำนวน 10 ข้อที่ใช้ได้ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 5, 7, 12, 14, 16, 20, 21 และ 24

จากแบบทดสอบทั้ง 3 ฉบับ จำนวน 78 ข้อ คัดเลือกข้อสอบได้ทั้งหมด 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น ฉบับที่ 1 เรื่อง บทละครเห็นแก่ลูก จำนวน 10 ข้อ ฉบับที่ 2 เรื่อง พระอภัยมณี จำนวน 10 ข้อ ฉบับที่ 3 เรื่อง บทพากย์เอราวัณ จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 3 กับกลุ่มตัวอย่าง 380 คน เป็นแบบทดสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ประกอบด้วยแบบทดสอบย่อย 3 ฉบับ ฉบับละ 10 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อ 30 คะแนน มีคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้คือ มีค่าความยากตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.77 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.83 - 0.92

2. สรุปจุดบกพร่องของการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สาเหตุของจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดีไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามมาตรฐานตัวชี้วัด ซึ่งสามารถเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

2.1 ม.3/2 วิเคราะห์วิถีไทยและคุณค่าจากวรรณคดีและวรรณกรรมที่อ่าน คิดเป็นร้อยละ 41.05

2.2 ม.3/1 สรุปเนื้อหาวรรณคดี วรรณกรรม และวรรณกรรมท้องถิ่นในระดับที่ยากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29.63

2.3 ม.3/3 สรุปความรู้และข้อคิดจากการอ่านเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง คิดเป็นร้อยละ 16.74

2.4 ม.3/4 ท่องจำและบอกคุณค่าบทอาขยานตามที่กำหนด และบทร้อยกรองที่มีคุณค่าตามความสนใจและนำไปใช้อ้างอิง คิดเป็นร้อยละ 12.58

3. คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สร้างเกณฑ์ปกติโดยนำคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 3 ไปคำนวณหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) แล้วเทียบค่า T ปกติ (Normalized T-Score) ทำการขยายคะแนน T ปกติ คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สร้างเกณฑ์ปกติโดยนำคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 3 ไปคำนวณหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) แล้วเทียบค่า T ปกติ (Normalized T-Score) ทำการขยายคะแนน T ปกติ ผลปรากฏว่า แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีช่วงคะแนนตั้งแต่ T15 ถึง T80

4. คู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้สำหรับผู้สนใจจะนำไปใช้เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบทดสอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 จุดประสงค์ของแบบทดสอบ
- 3.2 โครงสร้างของแบบทดสอบ
- 3.3 ลักษณะของแบบทดสอบ
- 3.4 การสร้างแบบทดสอบ
- 3.5 คุณภาพของแบบทดสอบ
- 3.6 เวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบ
- 3.7 วิธีดำเนินการสอบ
- 3.8 การตรวจให้คะแนน และการวินิจฉัย
- 3.9 แบบทดสอบวินิจฉัยฉบับที่ 1 – 3

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า เป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ สามารถบอกสาเหตุจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดีของนักเรียนได้ และคู่มือการใช้มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้างของคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัย เท่ากับ 0.75 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประเด็นสำคัญต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษามาตรฐานตัวชี้วัดนำมาสร้างจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมที่ต้องการวัด และตรงกับเป้าหมายที่ต้องการวัดมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 68) ที่กล่าวว่า การสร้างแบบทดสอบมีขั้นตอนคือ วางแผนการสร้างตามขั้นตอน กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดนิยาม พฤติกรรมบ่งชี้ และแบบทดสอบ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัดแบบปรนัยประกอบด้วย การเรียนบทละครพูดเรื่องเห็นแก่ลูก การเรียนนิทานคำกลอน เรื่อง พระอภัยมณี ตอนพระอภัยมณีหนีนางผีเสื้อสมุทรและการเรียนบทพากย์เอราวัณ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 4) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พร้อมพรรณ อุดมสิน (2544 : 94) ที่กล่าวว่า ควรวัดความสามารถหรือทักษะย่อยให้ครอบคลุมจุดประสงค์และเนื้อหา ควรศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาที่ต้องการวัดอย่างละเอียด แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงสามารถอ้างอิงได้ว่า คำตอบที่นักเรียนเลือกตอบในแต่ละข้อนั้นสามารถวินิจฉัยสาเหตุของความบกพร่องในการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย ได้ตามตัวชี้วัด

2. คุณภาพของเครื่องมือแบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาที่ต้องการวัดโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทย มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ตามที่รัชนิกุล ภิญญานูวัฒน์ (2557: 47) กล่าวไว้ว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้วางแผนพัฒนาแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย โดยการศึกษาค้นคว้าและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามและตัวชี้วัด เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาแบบทดสอบ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของนิยามและการกำหนดตัวชี้วัดจนได้นิยามและตัวชี้วัด แล้วจึงดำเนินการพัฒนาแบบทดสอบโดยยึดหลักการพัฒนาแบบทดสอบให้มีคุณภาพ ข้อคำถามมีความชัดเจนทำให้ผู้ตอบเข้าใจข้อคำถามตรงกัน และแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทย และมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงทำให้แบบทดสอบมีความตรงเชิงเนื้อหา และยังคงสอดคล้องกับหลักการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยของสารีย์ เจริญกิจ (2546 : 20) ที่เสนอไว้ว่าแบบทดสอบวินิจฉัยจะเน้นความตรงเชิงเนื้อหาเป็นสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัย จะเน้นความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย

2.2 ความยากและอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการตรวจสอบ พบว่า มีค่าความยากตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.52 แสดงว่าแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทยมีค่าความยากและอำนาจจำแนกที่เหมาะสม ตามที่ รัชนิกุล ภิญญานูวัฒน์ (2557: 39) กล่าวไว้ว่า ความยากและอำนาจจำแนกที่เหมาะสมควรมีค่าความยากระหว่าง 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.20 ขึ้นไป เช่นเดียวกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 184-185) ที่กล่าวว่า ข้อสอบที่เหมาะสมต้องมีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 และข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้จะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใกล้ 1.00 แสดงว่าข้อสอบนั้นสามารถจำแนกคนเก่งและคนอ่อนได้ถูกต้องสูงมาก สอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 96-97) ที่กล่าวว่า ข้อสอบที่ง่ายเกินไปและยากเกินไปถือว่าเป็นข้อสอบที่ไม่สมควรใช้วัดค่าความยากที่อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 และข้อสอบที่มีคุณภาพในด้านอำนาจจำแนกควรมีค่าอำนาจจำแนก เป็นบวกยิ่งมีค่ามากยิ่งดี ข้อสอบที่ได้รับการคัดเลือกเป็นแบบทดสอบจะต้องเป็นแบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ต่ำกว่า 0.20 ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยพัฒนาแบบวัด โดยใช้ตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาจากตัวชี้วัดในหลักสูตรแกนกลางเป็นกรอบในการพัฒนา ส่งผล

ให้แบบทดสอบมีค่าความยากและอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์ (2551: 139) ที่กล่าวว่าค่าความยากของข้อสอบควรอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลมโซย ดำเนินขุนทด (2545 : 50) ได้สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การอ่าน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.80 และอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียน วิชาภาษาไทย สารที่ 5 วรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.83 – 0.92 ซึ่งหมายความว่า แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้ง 3 ฉบับ มีความเชื่อมั่นระดับสูงทุกฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล วรคำ (2554 : 272 - 291) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นคือ ความคงที่ของผลที่ได้จากการวัดด้วยเครื่องมือชุดใดชุดหนึ่งในการวัดหลายๆ ครั้ง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของแบบวัดที่ให้ค่าคงที่ในการวัดคุณลักษณะหนึ่งของบุคคล เมื่อคุณลักษณะนั้นไม่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะทำการวัดกี่ครั้งก็ตาม และสอดคล้องกับ สมนึก ภัททิยธนี (2546 : 226 - 231) กล่าวว่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นความเชื่อมั่นที่เป็นการตรวจหาความสอดคล้องโดยนำแบบทดสอบองเกณฑ์ฉบับเดียว ไปทดสอบกับนักเรียนกลุ่มเดียวเพียงครั้งเดียวสามารถนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น จึงกล่าวได้ว่าแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ มีค่ามากกว่า 0.70 สามารถนำไปใช้ในการวิจัยต่อไปได้ ซึ่งแบบทดสอบวินิจฉัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นใกล้เคียงกับแบบทดสอบวินิจฉัยที่เคยมีผู้สร้างมา เช่น อารมณ์ เวียงวิเศษ (2540 : 32-153) มีค่าความเชื่อมั่น 0.677 ถึง 0.892 ราตรี ศรีนา (2540 : บทคัดย่อ) มีค่าความเชื่อมั่น 0.69, 0.77, 0.62, 0.94, 0.92, 0.85 และสารีย์ เจริญจิต (2546 : 20) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.70 – 0.94 ดังนั้นถือได้ว่าแบบทดสอบวินิจฉัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นที่เชื่อถือได้ ซึ่งไม่ว่านักเรียนจะทำการทดสอบกี่ครั้งก็ตาม คะแนนที่ได้จากการทดสอบนั้นจะมีค่าใกล้เคียงกันกับคะแนนที่ได้จากการสอบครั้งเดิมมาก นั่นคือแบบทดสอบวินิจฉัยสามารถจำแนกนักเรียนที่มีความบกพร่องและไม่บกพร่องได้

2.4 การวิเคราะห์หาสาเหตุจุดบกพร่อง

จากการหาคุณภาพของแบบทดสอบพบว่าแบบทดสอบวินิจฉัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ เนื่องจากผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษามาตรฐานตัวชี้วัดนำมาสร้างจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมที่ต้องการวัด และตรงกับเป้าหมายที่ต้องการวัด จึงส่งผลให้แบบทดสอบมีคุณภาพและวัดได้ตรงตามตัวชี้วัด เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการค้นหาข้อบกพร่องในการเรียนวรรณคดีไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอตามที่ต้องการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หาสาเหตุจุดบกพร่องของนักเรียน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งจุดบกพร่องในการเรียนวรรณคดีไทยของนักเรียนออกเป็น 4 ข้อ ตามมาตรฐานตัวชี้วัด ดังนี้ ม.3/2 วิเคราะห์วิถีไทยและคุณค่าจากวรรณคดีและวรรณกรรมที่อ่าน ม.3/1 สรุป

เนื้อหาวรรณคดี วรรณกรรม และวรรณกรรมท้องถิ่นในระดับที่ยากยิ่งขึ้น ม.3/3 สรุปความรู้และข้อคิดจากการอ่านเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง และ ม.3/4 ท่องจำและบอกคุณค่าบทอาขยานตามที่กำหนด และบทร้อยกรองที่มีคุณค่าตามความสนใจและนำไปใช้อ้างอิง ซึ่งสอดคล้องกับที่อีเบล (Ebel. 1965 : 449) และ ซิงห์ (Singha. 200 - 201) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยเพื่อค้นหาจุดบกพร่องของนักเรียนและข้อสอบแต่ละข้อสามารถค้นหาสาเหตุของการตอบผิดได้

3. คณะแผนกปฏิบัติ (Norms) ของแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียน วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติในรูปแบบคะแนน T ปกติ (Normalized T-Score) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบความสามารถในการเรียนวรรณคดี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้เป็นหน่วยเดียวกัน โดยนำคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 3 ไปคำนวณหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) แล้วเทียบค่า T ปกติ (Normalized T-Score) ทำการขยายคะแนน T ปกติ ผลปรากฏว่า แบบทดสอบวินิจฉัย วิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดี และวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีช่วงคะแนนตั้งแต่ T15 ถึง T80 พบว่า แบบทดสอบวินิจฉัยนี้มีค่าคะแนน T ปกติ กว้างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นค่อนข้างยากและกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถที่แตกต่างกัน

4. คู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนวิชาภาษาไทย สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า งานวิจัยส่วนมากมีองค์ประกอบของคู่มือการใช้แบบทดสอบซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความหมายของแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี จุดมุ่งหมายของการพัฒนาแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี โครงสร้างของแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี คุณภาพของแบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิธีการดำเนินการทดสอบ และการตรวจให้คะแนน ซึ่งคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างเท่ากับ 0.83 ซึ่ง Davis (1992:104) กล่าวว่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา/โครงสร้างของคู่มือการใช้แบบทดสอบวินิจฉัยการเรียนวรรณคดี (Content Validity Index: CVI) โดยเกณฑ์คุณภาพคือ 0.80 ขึ้นไป และคู่มือการใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ได้สอดคล้องกับ อานนท์ หล้าหนัก (2542: 177 - 191) การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวไทยภูเขากะเหรี่ยง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 , สาคร สียางนอก (2556: 182 - 188) สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 , ประนอม บัวแก้ว (2560: 198 - 204) การพัฒนาชุดแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 และกิตติยาภรณ์ สุปะทัง (2560: 123) การ

สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย คือ จุดมุ่งหมายของแบบวัด ลักษณะของแบบวัด คุณภาพของแบบวัด วิธีดำเนินการสอบ เวลาที่ใช้ในการสอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และการรวมคะแนน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แบบทดสอบวินิจฉัยอาจใช้ทดสอบนักเรียนเป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคลก็ได้ควรเน้นให้นักเรียนทำด้วยความตั้งใจเพื่อให้เกิดการวินิจฉัยตรงกับจุดหมายและทราบสาเหตุจุดบกพร่องของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขต่อไป

1.2 แบบทดสอบวินิจฉัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาจุดบกพร่องของนักเรียน ไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบทดสอบในการตัดสินผลการเรียน เพื่อเลื่อนชั้นหรือคัดเลือกบุคคล

1.3 แบบทดสอบวินิจฉัยนี้ ใช้สำหรับการค้นหาจุดบกพร่องการเรียนวรรณคดีไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หากนำไปใช้กับกลุ่มอื่น หรือชั้นอื่น ควรมีการสำรวจและวิเคราะห์หาสาเหตุจุดบกพร่องใหม่

2. ด้านการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยของการเรียนวิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง แก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนและสอนซ่อมเสริม

2.2 ควรมีการสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยจุดบกพร่องทางการเรียนในระดับชั้นอื่นๆ ให้หลากหลายวิชา และหลากหลายทักษะ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2551). เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช.

2551: แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร.

_____. (2552). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ ชุมชุม สหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จิตต์นิภา ศรีไสย์. (2555). วรรณคดีและวรรณกรรม ม.3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) จำกัด.

- ชัตสุนีย์ สุนธุสิงห์. (2532). **วรรณคดีที่ศนา**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เถลิง พันธุ์เถลิงอมร. (2528). **หลักการวิจารณ์วรรณคดี**. นครศรีธรรมราช: โครงการตำราและเอกสารวิชาการวิทยาลัยครุศรีธรรมราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2523). **การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัย**. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรุงเทพการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- ไพศาล วรคำ. (2558). **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ลมโซย ด่านขุนทด. (2544). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านภาษาไทยโดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่าน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม อำเภอสมเด็จจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิภา กงกะนันทน์. (2533). **วรรณคดีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). **การวัดผลการศึกษา**. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สาคร สียงนอก. (2556). **การพัฒนาแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- สิริยา เวียงนนท์. (2551). **การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- อานนท์ หล้าหนัก. (2552). **การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยงชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาล
ตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

The public's satisfaction with the utility services of Ban Niwet Municipality,
Thawatburi District, Roi Et Province

เลิศมงคลชัย ศรีโชนัฐ
สยามพร พันธุ์ไชย
สุกานดา จันทาวรีย์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Loedmongkhonchai Sri - ot
Siamporn Phanthachai
Sukanda Chantawaree
Master of Public Administration RoiEt Buddhist college
Email: 6341702030@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 23 มิถุนายน 2566; วันที่ไขบทความ 8 กรกฎาคม 2566; วันที่รับบทความ: 9 กรกฎาคม 2566

Received: June 23, 2023; Revised: July 8, 2023; Accepted: July 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักสารานุกรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสารานุกรมกับระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสารานุกรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 345 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.91) 2) การบูรณาการหลักสารานุกรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์

อำเภอวังซบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.88$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอวังซบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=0.891^{**}$) และ 4) แนวทางการบูรณาการหลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอวังซบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยหลักสาราณียธรรม 6 หลัก บูรณาการในการกำหนดแผนการดำเนินงานกับการให้บริการด้านสาธารณูปโภค 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 3) ด้านเศรษฐกิจและสังคม 4) ด้านการเมืองและการบริหาร เพื่อที่จะได้แก้ไขหรือพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของชุมชน/หมู่บ้าน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ประชาชน, การให้บริการด้านสาธารณูปโภค

Abstract

The objectives of this research were: 1. To study the people's satisfaction towards public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality. Thawatchaburi District Roi Et Province. 2. To study the integration of Saraniyadhamma principles with people's satisfaction towards public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality. Thawatchaburi District Roi Et Province. 3. To study the relationship between Saraniyadhamma principles and people's satisfaction toward public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality. Thawatchaburi District Roi Et Province. 4. To study the approaches for integrating the Saranee Dhamma principles to promote people's satisfaction toward public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality. Thawatchaburi District Roi Et Province. The sample size was determined by the Taro Yamane formula, 345 people were analyzed by descriptive statistics and the research hypothesis was tested using Pearson's correlation analysis. Interview with 9 key informants or people.

The results showed that

1) People's satisfaction towards public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality Thawatchaburi District Roi Et Province Overall, it was at a high level. 2) Integrating the Saraniyadhamma principle with people's satisfaction toward public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality Thawatchaburi District Roi Et Province as a whole was at a high level. 3) The relationship between Saraniyadhamma principles and people's satisfaction

towards public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality. Thawatchaburi District Roi Et Province Overall, there was a high level of positive correlation. 4) an approach for integrating the Saranee Dharma principles to promote people's satisfaction toward public utility services of Ban Niwet Subdistrict Municipality. Thawatchaburi District Roi Et Province It consists of 6 main Saraniyadhamma principles integration in formulating operational plans with public utility services in 4 areas: 1) structure, 2) environment and natural resource management, 3) economy and society, 4) politics and administration. In order to be able to modify or develop to meet the needs of the community / village.

Keywords: Satisfaction, citizens, utility services

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยจัดระเบียบการปกครองการบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งได้แบ่งการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง ทบวงซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวงและกรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นหรือฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และ 3) บริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และส่วนราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดประกอบกับรัฐมีภารกิจที่ต้องจัดการบริการให้กับประชาชน เพื่อตอบสนองการเสียภาษีอากรของประชาชน “ภารกิจของรัฐ” หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “บริการสาธารณะ” คือ กิจกรรมหรืองานในหน้าที่ของรัฐที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์แห่งมหาชน หรือประโยชน์สาธารณะ ซึ่งต้องตอบสนองความพึงพอใจของส่วนรวมหรือเป็นส่วนเสริมข้อบกพร่องหรือความเพียงพอของประชาชนและรัฐต้องพึงดำเนินการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และเท่าเทียมกันด้วย

รัฐได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินโดยการจัดตั้งองค์การของรัฐหรือหน่วยปฏิบัติการในรูปแบบของส่วนราชการขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดทำภารกิจของรัฐหรือบริการสาธารณะดังกล่าว ทั้งในรูปของ “ราชการบริหารส่วนกลาง” ตามหลักการรวมศูนย์อำนาจการปกครอง “ราชการบริหารส่วนภูมิภาค” ตามหลักการแบ่งอำนาจการปกครองหรือการกระจายการรวมศูนย์อำนาจการปกครององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดตั้งองค์การของรัฐหรือหน่วยปฏิบัติการตามหลักการกระจายอำนาจปกครองโดยรัฐได้มอบภารกิจของรัฐหรือบริการสาธารณะบางส่วนให้จัดทำภายในเขตพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของราชการบริหารส่วนกลางและ

ราชการบริหารส่วนภูมิภาคแต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลเท่านั้นเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นอิสระดังกล่าว จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการจัดทำภารกิจหรือบริการสาธารณะที่ได้รับมอบจากรัฐหรือเรียกว่า “มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง” มีหน้าที่ของตนเองและมีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประชาชนทั้งในด้านความประพฤติและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

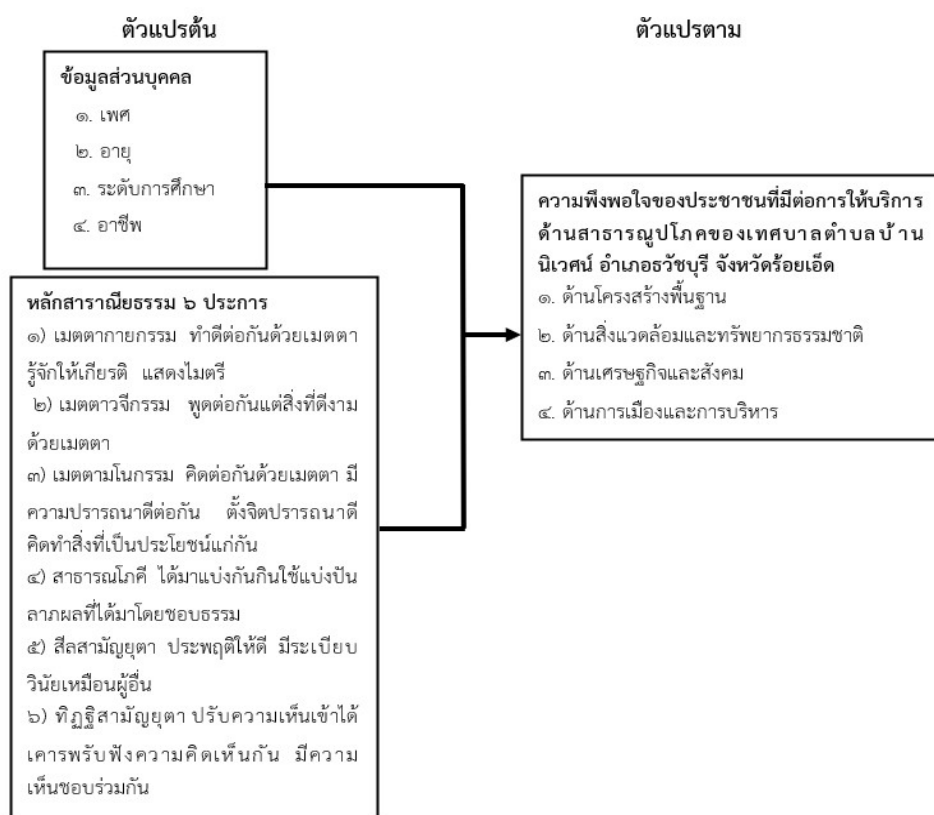
เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนระหว่างรัฐกับภาคประชาชน และทำการพัฒนากิจการด้านสาธารณูปโภค ด้านต่าง ๆ ให้กับประชาชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับ ตำบลและอำเภอ ความสามารถในการบริหารจัดการในเทศบาลส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความสามารถของคณะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ที่ผ่านมาในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มักจะประสบปัญหา และได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินการ ในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น โครงการในการ ดำเนินการไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่เกิดความคุ้มค่า ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนในพื้นที่ได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยนำหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา นำมาใช้ร่วมกับการให้บริการด้านสาธารณะ คือ สาราณียธรรม ๖ หลักธรรมแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความสามัคคี มี ๖ ประการ คือ ๑) เมตตาทายกรรม หมายถึง การทำความดีต่อกัน ช่วยเหลือกันอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ๒) เมตตาวจีกรรม หมายถึงการกล่าววาจาสุภาพ พูดจาดีมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๓) เมตตาโมกกรรม หมายถึง การคิดดี คิดทำ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ๔) สาธารณโภคี หมายถึง การแบ่งปันสิ่งของแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงกัน ๕) สีลสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง ความรักความสามัคคี ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ๖) ทิฐีสามัญญตา หมายถึง ไม่เห็นแก่ตัวรู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาสังคมให้สงบสุข ทำให้เทศบาลมีการพัฒนาจึงต้อง ศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด การบูรณาการหลักสาราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรมกับระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด และนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักสราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสราณียธรรมกับระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 2,508 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน (Yamane, 1973: 580-581) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และหลักสารานุกรม 6

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด การให้บริการสาธารณสุขปโภค ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 3) ด้านเศรษฐกิจและสังคม 4) ด้านการเมืองและการบริหาร

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือลักษณะของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเครื่องมือที่พัฒนามาปรับข้อความเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการวิจัยในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบแบบตรวจรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 3) ด้านเศรษฐกิจและสังคม 4) ด้านการเมืองและการบริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 3) ด้านเศรษฐกิจและสังคม 4) ด้านการเมืองและการบริหาร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสารานุกรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ดและนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ แบบสอบถามโดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักสารานุกรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson-moment Correlation coefficient) เนื่องจากข้อมูลตัวแปรเป็นระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ $+1$ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ถ้าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกอกของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกอกของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้าน สาธารณสุขปกอกของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.98	0.85	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	3.86	0.88	มาก
3. ด้านเศรษฐกิจและสังคม	3.90	0.89	มาก
4. ด้านการเมืองและการบริหาร	3.91	0.87	มาก
รวม	3.91	0.91	มาก

2. การบูรณาการหลักสราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกอกของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจของประชาชนต่อการบูรณาการหลักสราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกอกของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

การบูรณาการหลักสราณียธรรม 6	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านเมตตากรรม	3.92	0.88	มาก
2. ด้านเมตตาวจีกรรม	3.99	0.86	มาก
3. ด้านเมตตามโนกรรม	3.97	0.88	มาก
4. ด้านสาธารณโภคี	3.93	0.89	มาก
5. ด้านศีลสามัญญตา	3.98	0.87	มาก
6. ด้านทิมูธิสามัญญตา	3.95	0.91	มาก
รวม	3.96	0.88	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสราณียธรรมกับกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

		ความพึงพอใจของประชาชน	
หลักสราณียธรรม 6	ค่าสหสัมพันธ์	.891**	
	P	0.01	
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการบูรณาการหลักสราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ด้านเมตตากายกรรม คือ ควรส่งเสริมการทำงานที่ต้องเต็มใจทำ ห้ามบายเบี่ยงกิจที่ควรทำกิริยา และมีความเต็มใจในการช่วยเหลือและการร่วมกันแก้ไขปัญหาของชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาท มีการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายดำเนินการโปร่งใส ไม่ทุจริต การดำเนินงานเกิดประโยชน์ตามความมุ่งหมายและตรงตามความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

2. ด้านเมตตาวจิกรรม คือ เทศบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลในงานดำเนินงาน ข่าวสาร ให้ประชาชนได้รับทราบ รวมถึงนโยบาย แผนงานในแต่ละปีงบประมาณให้ประชาชนได้ทราบ ควรมีการทำประชาพิจารณ์เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อให้ตรงตามความมุ่งหมาย ความต้องการของชุมชน เพื่อที่จะได้ทำการช่วยเหลือตรงตามความต้องการ โดยพูดจาหรือการทำความเข้าใจต้องไม่ปกปิดความจริง มีการเอื้อผลประโยชน์แก่ใครคนใดคนหนึ่ง

3. ด้านเมตตาโมกรรม แนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจประชาชนต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เสนอความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ในการดำเนินงาน ไม่ควรกำหนดแผนงานโดยไม่สอบถามความต้องการ หรือทำตามนโยบายแต่ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ทำให้ชุมชน/ประชาชน ไม่ได้ได้รับความแก้ไขปัญหาที่ตรงตามความต้องการ

4. ด้านสาธาณโภคี เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์แก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อมและตรงตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนควรที่จะได้รับประโยชน์ สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการในด้านใดก็ตาม และประชาชนควรได้ประโยชน์จากการดำเนินงานของเทศบาลอย่างเต็มที่ ไม่เบียดบัง หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

5. ด้านสี่ลสามัญญาตา การดำเนินงาน ส่งเสริมให้ชุมชนและเทศบาลร่วมกันประพุดิตนอยู่ภายใต้กฎหมาย มีระเบียบวินัยต่อตนเองและต่อชุมชนที่อาศัยอยู่ร่วมกัน รวมทั้งประพุดิตนตามหลักขนบธรรมเนียมค่านิยม และประเพณีอันดีงาม ที่ไม่ผิดต่อหลักกฎหมาย อีกทั้งเรื่องการรณรงค์ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สร้างจิตสำนึกให้แก่คนในชุมชน ให้เห็นโทษของยาเสพติด ส่งเสริมความสามัคคีไม่เบียดเบียนผู้อื่น เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน

6. ด้านทฎฐิสามัญญาตา ควรมีการคัดเลือกตัวแทนในแต่ละชุมชน/หมู่บ้านเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ที่เทศบาลได้จัดขึ้น ยอมรับในความคิดเห็นและเปิดโอกาสได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของเทศบาล

สรุปและอภิปรายผล

1.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปกค โดยมีค่าระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับ **จามร ช้างมงคล (2562)** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณสุขปกคของวัดเวฬุวนาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” พบว่า 1. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณสุขปกคของวัดเวฬุวนาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ **ประสาน เจริญศรี (2558)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัดฤธรรมของสำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี จากการศึกษา พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.82 อายุของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 36 – 50 ปี ระดับการศึกษา ของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 65.90 อาชีพของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้ ของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่รายได้ 9.001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.82 มีความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัดฤธรรมของเทศบาลเมืองชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ **พระครูปลัดศุภชัย ขนติโก (บุญอิม) (2561)** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวันในพระพุทศศาสนา : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวันโชติทายการามสงเคราะห์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” พบว่า 1. ความพึง

พอใจในการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวันในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวันโชติทายการามสงเคราะห์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบูรณาการหลักสาราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

การบูรณาการหลักสาราณียธรรม กับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์อำเภอรวัชบุรีจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($X=3.96$, $S.D.=0.88$) เจ้าหน้าที่ที่มีความเสียสละในการให้บริการ และภาคประชาชนผู้รับบริการมีความประทับใจในสิ่งที่ตนเองต้องการ และเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนเจ้าหน้าที่ไม่ได้นิ่งนอนใจ มีการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายในเทศบาลตำบลนิเวศน์ทันที สอดคล้องกับ พระครูวินัยธรรอริษฐ์ สุขขุโธ (สุขพานิช) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในจังหวัดเพชรบุรี” พบว่า 1. สภาพทั่วไปไปปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในจังหวัดเพชรบุรี จะมีการบ่มเพาะวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า จะเห็นได้ว่าการเมืองในจังหวัดเพชรบุรีเป็นการเมืองในระบบอุปถัมภ์ที่สืบเนื่องกันมา โดยลักษณะของการช่วยเหลือเวลาเดือดร้อนที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการหรือความเดือดร้อนจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับ ไพรวรรณ ปุริมาต (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พลวัตทางการเมืองกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่น” พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพลวัตทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน มีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการให้เสรีภาพในการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง 2) ด้านการเคารพกฎหมายและกติกาในการอยู่ร่วมกันในสังคม จะต้องมีความรู้ทางกฎหมาย และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ทางด้านกฎหมาย ให้เกิดความเสมอภาคกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน 3) ด้านการรู้จักยอมรับในความเห็นทางการเมืองโดยสุจริต จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น กำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจิตสาธารณะ ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาสู่การพัฒนา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

หลักสาราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=891^{**}$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ มีการบูรณาการหลักสาราณียธรรมกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวัชบุรี จังหวัด

ร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีการบูรณาการหลักสารณียธรรม กับความพึงพอใจ ทั้ง 4 ด้าน มาใช้ในการบริหารงาน จะทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานมากขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรีจังหวัดร้อยเอ็ด มากขึ้น สอดคล้องกับ **ชานนท์ ชูหาญ (2560)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลยางน่อง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า 1. ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลยางน่อง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสุขอนามัย ด้านสังคมและการศึกษา ด้านศาสนาและวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ สำหรับการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมกับประสิทธิผล การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลยางน่อง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตาวชิกรรม มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ ด้านสาธารณโภคี ด้านเมตตาตามโนกรรม ด้านเมตตาทายกรรม ด้านศีลสามัญญตา และด้านทักขิสามัญญตา สอดคล้องกับ **พระครูสุวรรณธรรมาภิมณฑ์ (สมชาย เจริญผา) (2564)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมเพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน มีอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 72 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 86 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 92 คน ตามลำดับ ระดับการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรม 6 เพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์การบริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า หลักสารณียธรรม 6 กับการบริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย เรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขปโภคของเทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินงานในด้านสาธารณสุขปโภค และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อที่จะได้แก้ไขหรือพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของชุมชน/หมู่บ้าน

1.2 นำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจของส่วนงาน ภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

1.3 นำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการบริการในด้านสาธารณูปโภคของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจของส่วนงานต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัย เรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านสาธารณูปโภคของเทศบาล ตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้มีการประชุม อบรม สัมมนา แก่ประชาชน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจของหน่วยงาน ระเบียบข้อปฏิบัติ รวมถึงเข้าใจในพันธกิจ กิจกรรมต่างๆสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินงาน

2.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงาน /โครงการ /แผนงาน กิจกรรมของเทศบาล ให้บรรลุเป้าหมาย โดยยึดหลัก พุทธธรรม

2.3 ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณูปโภคให้ครบถ้วน กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กองราชกิจจานุเบกษา.(2540). การบริการสาธารณะ ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 108 ตอนที่ 55, 12 กุมภาพันธ์ 2540.

แก้วสรร อติโพธิ์.(2538). รวมกฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:ประกายพริก.

โกวิท พวงงาม.(2543). การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมติใหม่ในอนาคต.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จามร ช้างมงคล.(2562). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณูปโภคของวัดเวฬุวนาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี.สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เฉลิมชัย เกียรติรัมย์. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลอุดมธรรม อำเภอกระสังข์ จังหวัดบุรีรัมย์. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชานนท์ ชูหาญ.(2560). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลยางน่อง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ฐิติพงศ์ ทิพย์อักษร. (2554). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริการสาธารณสุขของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์**. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสาน เจริญศรี.(2558). **ศึกษาความพึงพอใจของชาวจีนต่อการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน 4 วัดรำเปิง (ตโปทาราม) ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**.วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาท้องถิ่น .(2565). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)**. ร้อยเอ็ด: เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์.
- พระครูปลัดศุภชัย ขนดีโก (บุญอิม).(2561). **ความพึงพอใจในการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา:กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดโชติทายการามสงเคราะห์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี**.สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรรอิชฐ์ สุวฑโฒ (สุขพานิช) .(2564). **การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยของประชาชนในจังหวัดเพชรบุรี**.ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุนทรสีลวัฒน์ (บุญญิตี สีลสารโร). (2561). **ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนที่มีต่อบทบาทพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในจังหวัดสุรินทร์**.วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุวรรณธรรมาภิมณฑ์ (สมชาย เจริญผา).(2564). **การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี**.ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการปณิธิ อธิปัญญา (แก้วบุตร).(2557). **ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น**.วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพวรรณ ปุริมาตฺร.(2563). **พลวัตทางการเมืองกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่น**.ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพศาล สมุทรเผ่าจินดา. (2550).**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.(2547). **รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิฯ.

วีรศักดิ์ ปอสุรเมธี.(2559). **Gotoknow ขอбинทบาท สารานีธรรม6.** สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2565 จาก [https://www.gotoknow.org/posts/460447\(%E0%B9%91%E0%B9%93](https://www.gotoknow.org/posts/460447(%E0%B9%91%E0%B9%93).

ศิริสุดา แสงทอง. (2564). **การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน.** คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน : เคมีอินทรีย์ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา
และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

The Development of Learning Management Activities using the Problem Based:
Organic Chemistry to Promote Problem-Solving Skills and Achievement
for Students in Senior High School (Matthayom 6)

สุนทรียา จินะอิ

ภาณุมาศ ทมอลินธุ์

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Suntreeya Jinaei

Panumat Mohsin

Major of Curriculum and Instruction Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Email: pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 1 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 5 มิถุนายน 2566

Received: May 28, 2023; Revised: June 1, 2023; Accepted: June 5, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และศึกษาผลการดำเนินการ โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ กับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) สร้างและหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และ 2) ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1 โดยการเลือกแบบกลุ่ม จำนวน 30 คน ทดลองเป็นเวลา 5 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และคู่มือการใช้งาน ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย องค์กรประกอบ แนวทางการใช้ บทบาทผู้สอนและผู้เรียน โครงสร้างการจัดกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยกิจกรรมและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และมีประสิทธิภาพ 76.67/77.43 และ (2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน, ทักษะการแก้ปัญหา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The aimed of this research was to study the efficiency of problem-based learning activities and study the results of operations by comparing after implement the problem-based learning activities to learning achievements of Matthayom 6 students on organic chemistry with the criteria of 75 percentage. A two operation consisting of 1) creating and finding the efficiency of problem-based learning activities, and 2) studying the results of using problem-based learning activities of organic chemistry for Matthayom 6 students. The sample were 30 students in Matthayom 6/1 by group selection. The experiment was conducted for 5 weeks. Data were analyzed by means, standard deviation and one sample t-test.

The research founded as follows: 1) Problem-based learning activities on organic chemistry that promote problem-solving skills and academic achievement for Matthayom 6 students, there were including rational, principles, aims, content, structure of activities, activities, media and learning resources, measurement and evaluation, and user manuals. There was consists of objectives, components, guidelines for use, teacher and student roles, activity structure, activity plan, measurement and evaluation tools. The activities and manuals were appropriate at the high level ($\bar{x} = 4.25$) and the effective were 76.67/77.43. Moreover, the (2) the students' post-learning achievement was higher than the criterion of 75 percent with a statistical significance at the .05 level and had problem-solving skills after learning at a high level ($\bar{x} = 4.02$).

Keywords: Problem-based learning management, problem solving skills, academic achievement

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองได้ การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรได้รับ อันจะนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

วิทยาศาสตร์มีความสำคัญยิ่งในโลกปัจจุบันและในโลกอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกคนทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยี อีกทั้งช่วยให้มนุษย์วิจิตรคิด มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ และแก้ปัญหา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ในการจัดการเรียนการสอนในวิชาเคมี ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูลที่ผ่านมา พบว่าผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหาค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (2564) มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้มีผลการประเมินในภาพรวมปานกลาง นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการเรียนรู้เฉลี่ยรายวิชาเคมี ในปีการศึกษา 2562, 2563, 2564 คิดเป็นร้อยละ 60.47, 61.57, 65.75 ตามลำดับ จะเห็นว่าผลการเรียนเฉลี่ยไม่ถึงเกณฑ์ร้อยละ 75 ตามที่สถานศึกษากำหนด โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งจะต้องจบการศึกษาขั้นพื้นฐานและต่อยอดเพื่อการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือการประกอบอาชีพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนอาจนำผู้เรียนไปเผชิญสถานการณ์จริง หรืออาจจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหานั้น นำไปสู่การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนรู้จะเน้นประสบการณ์ที่ได้จากการสำรวจ ค้นคว้า และแก้ปัญหา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันของนักเรียน โดยครูเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนคิดและสำรวจ ทำให้ผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้ด้วยตนเองพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ที่สามารถขึ้นนำตนเองได้ (วาสนา ภูมิ, 2555)

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจะสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ เนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย เข้าใจเนื้อหา สามารถแก้ไขปัญหโดยเชื่อมโยงเนื้อหาเข้ากับชีวิตประจำวันได้ ผู้วิจัยจึงพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ร้อยละ 75
2. ศึกษาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านตัวแปร
ตัวแปรต้น คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่
ตัวแปรตาม คือ ทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง เคมีอินทรีย์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย เรื่อง สารไฮโดรคาร์บอน สารประกอบอินทรีย์ สมบัติและปฏิกิริยาของสารไฮโดรคาร์บอน สมบัติและปฏิกิริยาของสารประกอบอินทรีย์
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ดำเนินการทดลองสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง รวม 14 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 สัปดาห์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ที่ทำการศึกษาคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล อำเภอเมือง จังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 97 คน จำนวน 3 ห้อง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1 จำนวน 30 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล อำเภอเมือง จังหวัดสตูล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 ห้องเรียน จากประชากรที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือในการทดลองและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 เครื่องมือในการทดลอง คือ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และคู่มือการใช้ ประกอบด้วย 4 แผนการจัดการเรียนรู้ เวลา 14 ชั่วโมง ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง สารไฮโดรคาร์บอนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง สารประกอบอินทรีย์ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง สมบัติและปฏิกิริยาของสารไฮโดรคาร์บอน แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง สมบัติและปฏิกิริยาของสารประกอบอินทรีย์

2.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดทักษะการแก้ปัญหา และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เคมีอินทรีย์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 ข้อ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นก่อนทดลองเรียน เป็นขั้นที่ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เรื่อง เคมีอินทรีย์ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) คู่มือ สื่อและแหล่งเรียนรู้ สถานที่ และชี้แจงวิธีการเรียนกับผู้เรียน

3.2 ขั้นทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไว้ จำนวน 4 แผนเพื่อป้องกันมิให้เกิดตัวแปรแทรกซ้อนอันเนื่องมาจากตัวครู ซึ่งแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน จำนวน 14 ชั่วโมง ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ระหว่างนี้สังเกตกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้แบบวัดทักษะการแก้ปัญหา

3.3 ขั้นหลังการทดลอง ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยนำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เคมีอินทรีย์

3.4 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามและติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้รับกลับคืนมาครบตามจำนวน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน ทำการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทันที เพื่อตรวจทานความเรียบร้อยของแบบสอบถามให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ มาทดสอบหลังเรียน (Post-test)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานครั้งนี้ใช้สถิติ One sample t-test ทดสอบ ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 และมีตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 75/75

1.1 กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

1.2 คู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของคู่มือ แนวทางการใช้คู่มือ บทบาทผู้สอนและผู้เรียน โครงสร้างการจัดการจัดกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และเครื่องมือวัดและประเมินผล

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ฯ และคู่มือการใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม		
		n = 30		
		\bar{x}	S.D.	
ตอนที่ 1 กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ฯ				
1	ชื่อกิจกรรม	4.33	0.58	มาก
2	ความเป็นมา	4.33	0.58	มาก

ที่	รายการ	n = 30		ระดับความเหมาะสม
		\bar{x}	S.D.	
3	หลักการ	4.33	0.58	มาก
4	จุดมุ่งหมาย	3.67	0.58	มาก
5	เนื้อหา	4.33	0.58	มาก
6	โครงสร้างกิจกรรม	3.67	0.58	มาก
7	การจัดกิจกรรม	4.33	0.58	มาก
8	สื่อและแหล่งเรียนรู้	4.33	0.58	มาก
9	การวัดและประเมินผล	4.67	0.58	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.22	0.58	มาก
ตอนที่ 2 คู่มือการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ๑				
1	จุดมุ่งหมายของคู่มือ	3.33	0.58	ปานกลาง
2	องค์ประกอบของคู่มือ	4.33	0.58	มาก
3	แนวทางการใช้คู่มือ	4.67	0.58	มากที่สุด
4	บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน	4.33	0.58	มาก
5	โครงสร้างการจัดกิจกรรม	4.33	0.58	มาก
6	แผนการจัดกิจกรรม	4.33	0.58	มาก
7	เครื่องมือวัดและประเมินผล	4.67	0.58	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.28	0.58	มาก
	สรุปผลรวม	4.25	0.91	มาก

จากตารางที่ 1 กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ๑ มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) โดยตอนที่ 1 กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ๑ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) ในขณะที่ตอนที่ 2 คู่มือการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ๑ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$)

3. ผลการทดลองใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพจากการทดลองใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์

ที่	เรื่อง	คะแนนระหว่างเรียน			รวม	ร้อยละ	คะแนน	
		n = 30					หลังเรียน	ร้อยละ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3				
1	สารไฮโดรคาร์บอน	453			453	75.50		
2	สารประกอบอินทรีย์	468	225		693	77.00		
3	สมบัติและปฏิกิริยาของสารไฮโดรคาร์บอน	468	229		697	77.44	697	77.43
4	สมบัติและปฏิกิริยาของสารประกอบอินทรีย์	225	468	228	921	76.75		
							$E_1=76.67$	$E_2=77.43$

จากตารางที่ 2 พบว่า กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 76.67/77.43

4. ผลการประเมินทักษะการแก้ปัญหาหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 3 ผลการประเมินทักษะการแก้ปัญหาหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ประเด็น พิจารณา	N = 30				\bar{x}	S.D.	แปลผล
	ระบุ ปัญหา	วิเคราะห์ ปัญหา	เสนอ วิธีการ แก้ปัญหา	ตรวจสอบ ผลลัพธ์			
สถานการณ์ ที่ 1	3.70	3.80	3.90	3.93	3.83	0.36	มาก
สถานการณ์ ที่ 2	3.90	3.97	4.03	3.93	3.96	0.30	มาก
สถานการณ์ ที่ 3	3.87	4.03	4.07	4.17	4.04	0.45	มาก
สถานการณ์ ที่ 4	4.27	4.07	4.17	4.43	4.24	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	3.97	4.04	4.12	4.02	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาระหว่างเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ ($\bar{x} = 4.02$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีทักษะการแก้ปัญหาสูงสุด 3 รายการ คือ ขั้นตอนตรวจสอบผลลัพธ์ ($\bar{x} = 4.12$) ขั้นเสนอวิธีการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.04$) และขั้นวิเคราะห์ปัญหา ($\bar{x} = 3.97$)

5. ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

ตารางที่ 4 ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

สภาพการณ์	n	คะแนนเกณฑ์	\bar{x}	S.D.	df	t	p
หลังเรียน	30	22.5	23.23	1.43	29	2.80*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ($\bar{x} = 23.23$) สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 (คะแนนเกณฑ์ 22.5 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 75/75

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย องค์กรประกอบของคู่มือ แนวทางการใช้คู่มือ บทบาทผู้สอนและผู้เรียน โครงสร้างการจัดกิจกรรม แผนการจัดกิจกรรม และเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยกิจกรรมการเรียนและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) และมีประสิทธิภาพ 76.67/77.43

2. ผลการใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

2.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$)

2.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา โครงสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และคู่มือการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องเคมีอินทรีย์ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของคู่มือ แนวทางการใช้คู่มือ บทบาทผู้สอนและผู้เรียน โครงสร้างการจัดกิจกรรม แผนการจัดการกิจกรรม และเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยกิจกรรมการเรียนรู้และคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) และมีประสิทธิภาพ 76.67/77.43 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐภา เกษมสุขจรัสแสง (2560) ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ในวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ประสิทธิภาพของกิจกรรมมีค่า 90.87/88.67 และมีผลไปในทิศทางเดียวกันกับศิริสุข ถนาวรณ และคณะ (2564) ที่ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในรายวิชาเคมี 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในรายวิชาเคมี 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ $E_1/E_2 = 85.48/86.52$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 85/85

2. ผลการใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมีอินทรีย์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังนี้

2.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) จากการใช้กิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนเผชิญปัญหาจากสถานการณ์ใกล้ตัวที่เกิดขึ้นจริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา จนเกิดทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้การคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของนันทกร อรุณพฤกษ์กุล และคณะ (2559) ที่สรุปว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเน้นให้ผู้เรียนได้เผชิญกับปัญหาส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาแก้ไขสถานการณ์ปัญหา ทำให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกกาญจน์ บุคดี (2561) ที่วิจัย ศึกษากิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจะส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้น หลังเรียนภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 น่าจะเนื่องมาจากกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง เคมี

อินทรีย ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านกระบวนการสร้างที่ดี มีการทดลองใช้ มีแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของบลูม และคณะ (Bloom, 1956 อ้างถึงในเยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2553) ที่ใช้ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ทางปัญญา ประกอบด้วย จำ เข้าใจ นำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องผลการวิจัยของชุดิมา สรรเสริญ (2559) ที่พัฒนาความสามารถการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ตามที่กำหนด นอกจากนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนันทกร อรุณพฤษากุล และคณะ (2559) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องพันธุศาสตร์ โดยจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

1.1 การนำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานนักเรียนใช้เวลาในการนำเสนอแต่ละสถานการณ์มาก ครูอาจหาช่องทางในการนำเสนอ

1.2 จากการจัดกิจกรรมนักเรียนชอบแสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมกลุ่ม ดังนั้นหากเพิ่มระยะเวลาที่ให้นักเรียนทำงานกลุ่มเพิ่มอาจทำให้นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการสังเกตระหว่างการจัดกิจกรรม พบว่านักเรียนกระตือรือร้นในการทำงานเป็นกลุ่ม ดังนั้นควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมร่วมด้วย เนื่องจากกิจกรรมที่ใช้เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนเป็นกลุ่ม

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าทักษะการแก้ปัญหาในชั้นเสนอวิธีการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยที่น้อย ดังนั้นควรมีการวิจัยการคิดเชิงสร้างสรรค์ร่วมด้วยกับทักษะการแก้ปัญหาอาจจะทำให้การเสนอวิธีการแก้ปัญหของผู้เรียนมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกกาญจน์ บุตดี. (2561). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับการสืบเสาะหาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชุตินา สรรเสริญ.(2559). การพัฒนาความสามารถการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐภา เกษมสุขจรัสแสง. (2560). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ใน วิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. วิทยานิพนธ์ คศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอน ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นนทกร อรุณพฤษภากุล.(2559). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่อง พันธุศาสตร์ โดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมวิทยาศาสตร์ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน.ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2553). การวัดผลและการสร้างแบบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา. (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปี การศึกษา 2564. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล.
- วาสนา ภูมิ. (2555). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริสุข ถนาวรณ และคณะ.(2564). การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นฐานใน รายวิชาเคมี 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัด สมุทรสาคร.สาขาวิชาการออกแบบการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

Personnel Management Based on Four Sublime States of Mind for Educational
Institution Administrators Under Mahasarakham Primary Educational
Service Area Office 3

สุรพล แฉล้มจิตร

ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Suraphon Chalaemchit

Theeraphat Thinsandee

Master of Education Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus

E-mail: suraphon0124@gmail.com

วันที่รับบทความ: 14 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 28 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ: 29 มิถุนายน 2566

Received: June 14, 2023; Revised: June 28, 2023; Accepted: June 29, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 302 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.80-1.00 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ระดับ

การศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จะยึดหลักการและหลักเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ความต้องการสาขาวิชาที่ขาดแคลนก่อนค่อยคำนึงถึงสาขาวิชาอื่นๆ มีการประชาสัมพันธ์ แต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินตามขั้นตอนที่เป็นระบบตรงตามวิธีการและหลักเกณฑ์ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอก เน้นการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of personnel management based on four sublime states of mind for educational institution administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 2) to compare the levels of personnel management based on four sublime states of mind for educational institution administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 3) to compile the related recommendations as suggested of personnel management based on four sublime states of mind for educational institution administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3. The sample were administrators and teachers, totally 302 people, and 5 interviewers. The instrument used for data collection was the five-rating scale questionnaire, with content accuracy of 0.80 – 1.00, a confidence level of 0.98 and interview.

The results showed that: 1. The level of the personnel management based on four sublime states of mind for educational institution administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 Overall, it was at a highest level, considering from each side in order from the highest to the lowest average. It was found that the highest average was the personnel development, followed by the improving the quality of life, whereas the lowest was the Recruitment and appointment. 2. the results of the level of opinion comparison towards the management of the personnel management based on four sublime states of mind for educational institution administrators under Mahasarakham Primary Educational

Service Area Office 3 in mention classified by position level was found statistically significant difference in overall, educational level was found that no difference in overall, and experience level was found that there were differences in each aspect of the manpower planning recruitment, the personnel development, the building morale and honoring and the improving the quality of life. 3. Recommendations for the personnel management based on four sublime states of mind for educational institution administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 as suggested by following the principle and the guidelines. By analyzing the needs of the scarce fields before taking into account other fields. Publicing relations, appoint a committee, and following the systematic steps according to the principle and the guidelines. Promoting encourage personnel to increase their knowledge, ability, and experiences from both inside and outside. Emphasising on participation, paying attention, and giving the value in every personnel equally.

Keywords: Personnel Administration, Four Sublime States of Mind, School Administrators

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กล่าวว่า ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งปัญหาและความท้าทายคนไทยส่วนใหญ่ คือ ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ ที่ไม่สามารถเลือกรับปรับใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นรากเหง้าของคนไทยถูกกลืนโดยวิถีชีวิตแบบใหม่ มีค่านิยมยึดตนเองเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงสังคมส่วนรวม รักสนุกและความสบาย เชื่อข่าวลือ ขาดความอดทน ขาดวินัย ยอมรับคนที่ฐานะมากกว่าคนดี มีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายประการที่ลอกเลียนแบบวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าคนไทยยังขาดทักษะในการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีจากต่างประเทศมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้ละทิ้งค่านิยมที่ฝังามอันเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทยและลดคุณค่าของความเป็นไทย จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการปรับเปลี่ยนให้คนมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) และจากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน

พบว่าสถานศึกษาต่างๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป., : 73-74)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษา 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเชียงยืน อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม จากข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 พบว่า บุคลากรบาง ส่วนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ให้บริการที่ดีกับผู้รับบริการ เนื่องจากยังมีค่านิยมการเป็นข้าราชการแบบเก่า การจัดสรรอัตรากำลังครูไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการเปลี่ยนผู้นาองค์กรบ่อยในระดับสำนักงานเขตและสถานศึกษา ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ จากรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบภารกิจ การบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า มีสภาพอัตรากำลังของสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 74.48 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่าง ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป การพัฒนาบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3, ม.ป.ป., : 4-20)

การบริหารสถานศึกษามีหัวใจที่สำคัญคือการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จซึ่งเกิดจากบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร ที่จะช่วยให้สถานศึกษามั่นคงและเจริญเติบโต นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนา ส่งผลให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจิตใจ และควรนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์กับการบริหาร ถึงแม้ว่าหลักธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้นจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบัน แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี เพราะหลักธรรมดังกล่าว เป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม”

ปฏิบัติได้เห็นผลได้อย่างแท้จริง อยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา) ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย มี 4 ประการ คือ 1) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4) อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ มีทุกข์ หากผู้บริหารสถานศึกษามีพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ ผู้บริหารสถานศึกษาท่านนั้นย่อมเป็นผู้บริหารอันประเสริฐ มีเมตตา กรุณาและปรารถนาดีต่อบุคลากร ปราศจากความอิจฉาริษยาไม่เบียดเบียนบุคลากรให้ลำบากกายและใจ แต่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวก สนับสนุนบุคลากร ให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า มีความเที่ยงธรรม สามารถตัดสินเรื่องใดๆ โดยใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างยุติธรรม (เสาวนีย์ เปรมตลกรัตน์, 2565, : 30) นอกจากนี้ เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือและเชื่อมั่น สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความรักใคร่ ความสามัคคีแก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ว่ามีสภาพปัจจุบันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน รวมทั้งหมดจำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970, : 608-609) แล้วจึงสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) 2. แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.80-1.00 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Form และการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบ 2 ค่าเฉลี่ยในกลุ่มเดียวกัน t-test (Independent Samples) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มหรือมากกว่า F - test (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตาม หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ				เกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	อันดับ	แปลผล	
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.76	0.31	4	มากที่สุด	4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.75	0.32	5	มากที่สุด	3.51 - 4.50 หมายถึง มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร	4.79	0.28	1	มากที่สุด	1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย
4. การสร้างเสริมขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชู เกียรติ	4.77	0.30	3	มากที่สุด	1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยมาก
5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	4.79	0.30	2	มากที่สุด	
รวมเฉลี่ย	4.77	0.30	-	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรวางแผนตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและตรงตามวิชาเอก วางแผนจัดอัตรากำลังด้วยความรักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีธรรมะในใจ เทียงธรรม ยุติธรรม

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และตรงตามวิชาเอก คำนึงถึงสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการจริงๆ และมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ชัดเจน

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตามความต้องการพัฒนา อย่างเสมอภาคและยุติธรรม

3.4 ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ มีการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติทุกโอกาส การให้ขวัญและกำลังใจคือพลังสำคัญในการสร้างองค์กร ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ความเสมอภาค ยินดี ประารถนาดี

3.5 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต รับฟังความคิดเห็น จัดกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางกาย วาจาและใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์ วางแผน การจัดการที่ดีและเป็นระบบ การจัดระเบียบบุคคลตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร และนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร์เนสต์ (Earnest, 1985, : 2) ได้ศึกษา กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และแนวทางบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพิจารณากลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพขององค์กร ขนาดและความสามารถขององค์กรเพื่อกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร และองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ และงานวิจัยของ พระสุวรรณภูมิ วัฒนรัตน์ (อินทร์รัมย์) (2561, : 153) ได้ศึกษา ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนกำลังบุคคล รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และการคาดการณ์ สรุปรวความต้องการของทรัพยากรบุคคล ตรงตามคุณสมบัติและคุณวุฒิที่กำหนด จัดประชุม วางแผนและดำเนินงานตามแผนเป็นขั้นตอน มีเหตุและผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภาพร ลาตวงษ์ (2563, : 16) ได้ให้ความหมาย การงานแผนบุคลากรว่ากระบวนการ การสำรวจ การวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา มีการประชุมวางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติและคุณวุฒิที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการที่สอดคล้องตามภารกิจ มีการประชาสัมพันธ์และมีทดลองการปฏิบัติหน้าที่หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมะณีลาด) (2561, : 98) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมามจังหวัดเขากอง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลความคิดเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเขากอง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรด้วยหลักพรหมวิหารธรรม ด้านการวางแผนงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหารธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักพรหมวิหารธรรม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ มีกำลังใจในการทำงาน และมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงาน และมีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาของบุคลากรอย่าง

สม่ำเสมอ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วายุภักษ์ สิริภาณู จนสกุล (2564, : 120) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยผลคูณจากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา การวางแผนกำลังคน การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร การคัดเลือก การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจการสรรหาและการเจรจาต่อรอง

4. ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบ คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้รับรางวัลหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ เยี่ยมไข้เมื่อเจ็บป่วยหรือนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล และมอบของขวัญเป็นกำลังใจในวันสำคัญต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติา วงษ์สกุล (2564, : ก-ข) ได้ศึกษา การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (หน้าที่รับผิดชอบ) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรในความจำเป็นและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนมีคุณธรรมและจริยธรรม มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร ปรับปรุงสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เพื่อให้เกิดความสุขทางกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คริสติน่าและโรบิน (Kristina T & Robin T, 2010) ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์; แรงจูงใจของพนักงานในบริษัทที่มีหลายเชื้อชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสิ่งที่จูงใจ

พนักงานให้ทำงาน จากพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่มีหลายเชื้อชาติในประเทศสวีเดน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องของตัวบุคคลและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการทำงานไม่สอดคล้องกันเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งหมายความว่าปัจจัยที่จูงใจบุคคลในปัจจุบันมักจะไม่ใช่อปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจแบบเดียวกันในอนาคต พฤติกรรมของบุคคลจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานทำงานลักษณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการและแผนงานในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้ทันต่อการสูญเสียกำลัง กำหนดคุณสมบัติและคุณวุฒิที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วม และผลักดันให้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นข้าราชการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้ประโยชน์

2.1 ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 หน่วยงานแต่ละหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดและบริบทที่ต่างกัน ดังนั้น หากนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารจะทำให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง เกิดความรัก ความผูกพัน สามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.2 ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.3 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับสภาพความเป็นจริงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- นิภาพร ลาตวงษ์. (2563). **องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมะณีลาด). (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเขกองสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระสุวรรณภูมิ ธรรมโรต (อินทร์รัมย์). (2561). **ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล. (2564). **สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุชาติดา วงษ์สกุล. (2564). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. (ม.ป.ป.). **การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. มหาสารคาม: กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- เสาวนีย์ เปรมดีลรัตน์. (2565). **หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Earnest W. D., (1985). **Human Resource Strategy - An Integrative Approach**. Master's thesis, Department of Science, Mississippi State University.

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

Kristina T., & Robin T. (2010). **Human Resource Management; Motivation among employees in multinational corporations**. Master's thesis, Department of International Business and Economics Program, Kristianstad University.

แนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
The Guidelines for Developing of Ordinary Scout Activities of School
Under The MahaSarakham Primary Education Service Area Office 2

คุณากร มะหัด
กฤษณก ดวงชาตม
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Kunakorn mahad
Kritkanok Duangchatom
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 24 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 25 สิงหาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 25 สิงหาคม 2566

Received: July 14, 2023; Revised: August 28, 2023; Accepted: August 29, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 309 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินแนวทางเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ ด้านลูกเสือ และด้านกิจกรรมตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลูกเสือ รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านกิจกรรม ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.22$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านกิจกรรม 2) ด้านลูกเสือ 3) ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ 4) ด้านการบริหารงาน และ 5) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

2. แนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า 1) ด้านลูกเสือ มี 7 แนวทาง 2) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มี 4 แนวทาง 3) ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ มี 3 แนวทาง 4) ด้านกิจกรรม มี 8 แนวทาง และ 5) ด้านการบริหารงาน มี 4 แนวทางโดยมีสรุปผลการประเมินทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, กิจกรรมลูกเสือ, ลูกเสือสามัญ

Abstract

The purposes this research were to 1) study the current conditions, desirable condition and need assessment of developing of ordinary scout activities of school under the Maha Sarakham primary education service area office 2. 2) study the guidelines for developing of ordinary scout activities of school under the Maha Sarakham primary education service area office 2. The research was divided into 2 phases: Phase 1 study the current conditions, desirable condition and need assessment of developing of ordinary scout activities of school. The sample group were 309 school administrators and teachers. The research instrument were questionnaires discrimination was 0.32–0.87, reliability of .92. The statistics used for data analysis were mean and deviation standard. Phase 2: study the guidelines for developing of ordinary scout activities of school. The target groups include 9 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The results of the research were as follows:

1. The current state in overall was high, the desirable state in overall was in the highest level. The need assessment rank from high to low level was 1) activity 2) scouts 3) goals or ideologies 4) administration 5) scout commanders.

2. the guidelines for developing of ordinary scout activities of school, Include was 1) activity 7 guidelines 2) scouts 4 guidelines 3) goals or ideologies 3 guidelines 4) administration 8 guidelines 5) scout commanders 4 guidelines. Summary of guidelines evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Keywords : Development guidelines, Ordinary Scout Activities, Ordinary Scout

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 23 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสรุปได้ว่า ต้องเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กิจกรรมลูกเสือเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการปลูกฝังและฝึกฝนให้เยาวชนของชาติเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ (คณะลูกเสือแห่งชาติ, 2551) อีกทั้งกิจกรรมลูกเสือนั้นยังเป็นพระราชมรดกอันล้ำค่าอย่างยิ่งที่องค์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานไว้เพื่อมุ่งพัฒนาคนในชาติให้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความสามัคคีซึ่งกันและกัน ด้วยตระหนักในความสำคัญของกิจการลูกเสือ พระองค์ทรงสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2454 ซึ่งเป็นประเทศอันดับที่ 3 ของโลก และโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือขึ้นตามโรงเรียนต่าง ๆ พร้อมทั้งโปรดเกล้าให้ตราข้อบังคับลักษณะปกครองลูกเสือขึ้น นอกจากนี้แล้วยังทรงจัดตั้งสภาลูกเสือแห่งชาติและพระองค์ทรงดำรงตำแหน่งสูงสุดของคณะลูกเสือแห่งชาติอีกด้วย คำปฏิญาณ กฎของลูกเสือ คำปราศรัย และคำบรรยายของบุคลากรทางลูกเสือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชปณิธานขององค์ผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทยที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่เรานั้นมีความจำเป็นต้องพัฒนาเยาวชนของชาติอย่างต่อเนื่อง การที่ได้รับทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตผนวกกับการคาดการณ์เกี่ยวกับความต้องการของศักยภาพเยาวชนนั้นผู้ใหญ่ต้องเตรียมวางแผนจัด

โครงสร้างของงานและเตรียมเครือข่ายที่มีความเหมาะสมกับวัยของเด็กและเยาวชนทั้งนี้รวมทั้งการเตรียมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีคุณภาพ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2555)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือมีความซับซ้อนยุ่งยากเป็นปัญหาของครูผู้สอนที่ต้องจัดกิจกรรมให้เหมาะสมแต่ละระดับชั้น ส่วนปัญหาการดำเนินงานการสอนกิจกรรมลูกเสือสามัญเกี่ยวกับด้านตัวผู้สอนมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ทั้งที่เกิดจากครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจ หรือขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และขาดงบประมาณ รวมทั้งขาดบุคลากรทางลูกเสือที่มีทักษะและประสบการณ์ อีกทั้งครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างชัดเจน จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ครบขั้นตอน สอนไม่เต็มเวลา ไม่เต็มหลักสูตร การวัดและประเมินผลไม่มีระบบขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าเวลาเรียนกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีที่กำหนดไม่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม พบว่า การจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนมีปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2563) สอดคล้องกับบทสรุปของคณะลูกเสือแห่งชาติ (2551) ที่สรุปสภาพการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมลูกเสือตามหลักสูตรลูกเสือสามัญและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยในส่วนของค่ายพักแรมใช้เป็นค่ายชั่วคราวสภาพปัญหาที่พบ คือ สื่อ-อุปกรณ์ไม่มีสถานที่เก็บ สถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เหมาะสม ไม่มีค่ายพักแรมถาวร ส่วนด้านการประเมินผล มีการประเมินผลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจ 4 ประการ คือ การสอบภาคทฤษฎี การสอบภาคปฏิบัติ เวลาเรียนและระเบียบวินัย ลูกเสือมีปัญหาด้านนี้ คือ ลูกเสือไม่เห็นความสำคัญของการวัดผลภาคทฤษฎี การดำเนินการสอนไม่เป็นทางการ โดยการจัดการเรียนการสอนสัปดาห์ 1 ครั้ง ในวันพฤหัสบดี ครั้งละ 1 ชั่วโมง พบว่า ลูกเสือ-เนตรนารีมีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจเรียนรู้ แต่เนื่องจากการประชุมกองในแต่ละครั้งมีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมจำกัดเพราะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการลูกเสือ ซึ่งระบุในข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติ คือ พิธีเปิดประชุมกองประมาณ 10 นาที เกมหรือเพลง ประมาณ 5 นาที ปฏิบัติกิจกรรมเน้นการปฏิบัติเป็นฐานและระบบหมู่ประมาณ 30 นาที เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ประมาณ 5 นาที และพิธีปิดประชุมกองประมาณ 10 นาที ส่งผลให้การปฏิบัติกิจกรรมเป็นฐานมีเวลาจำกัด ลูกเสือ-เนตรนารีส่วนหนึ่งจึงไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ผู้กำกับลูกเสือไม่สามารถดูและติดตามได้ทั่วถึง และบางครั้งไม่สามารถให้คำแนะนำลูกเสือ-เนตรนารีได้อย่างเต็มที่ เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้ามีไม่เพียงพอเพื่อการอยู่ร่วมกันในสภาพชีวิตต่าง ๆ อันนำไปสู่พื้นฐานการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและวิถีชีวิตในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังนั้นเพื่อเป็นการสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยและส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นคนดี มีพละนาถมัสมบุรณ์แข็งแรง รู้แพ้ รู้ภัย เสียสละอดทนมีความเห็นใจผู้อื่นโดยยึดหลักลูกเสือ เป็นมิตรกับทุกคนทั่วโลก การอบรมบ่มนิสัยลูกเสือให้เป็ผลเมืองดีตามจารีต ประเพณีของบ้านเมืองในหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของหลักสูตรสถานศึกษาต้อง

จัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก ในการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรมบริการด้านต่าง ๆ และฝึกการทำงานเป็นทีมเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และถือว่าให้เป็นเกณฑ์ประเมินการผ่านช่วงชั้นเรียน ตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ (คณะลูกเสือแห่งชาติ, 2551)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนว่าควรจะมีแนวทางอย่างไร ความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้กำหนดประเด็นศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับโรงเรียนอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 213 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,409 คน รวมจำนวน 1,622 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครู จำนวน 269 คน ที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การได้มาของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอ แล้วดำเนินการดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบการทำงานกิจกรรมลูกเสือ ได้แก่ 1) ลูกเสือ 2) ผู้บังคับบัญชา 3) จุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ 4) กิจกรรม 5) การบริหารงาน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในสถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 2 แห่ง โดยการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บังคับบัญชาลูกเสือดีเด่น ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูผู้สอนที่ได้รับรางวัล ผู้บังคับบัญชาลูกเสือดีเด่น ประเภท ครูผู้สอน จำนวน 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน เพื่อกำหนดองค์ประกอบการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลูกเสือ 2) ผู้บังคับบัญชา 3) จุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ 4) กิจกรรม 5) การบริหารงาน

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม
นาเชือก	42	219	261	8	42	50
นาคูน	28	164	192	5	31	36
พยัคฆภูมิพิสัย	52	374	426	10	71	81
วาปีปทุม	68	497	565	13	95	108
ยางสีสุราช	23	155	178	4	30	34
รวม	213	1,409	1,622	40	269	309

3. สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 35 คน เพื่อวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปผลจากการค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จากนั้นดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็น

2.1) นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

2.2) นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนาสูงสุด แล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน

1.2 สร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากผลการวิเคราะห์ โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งประเด็นคำถามประกอบด้วย

- 1) ควรมีแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน “ด้านลูกเสือ” อย่างไรบ้าง
- 2) ควรมีแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน “ด้านผู้บังคับบัญชา” อย่างไรบ้าง
- 3) ควรมีแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน “ด้านจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์” อย่างไรบ้าง
- 4) ควรมีแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน “ด้านกิจกรรม” อย่างไรบ้าง
- 5) ควรมีแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียนด้าน “การบริหารงาน”อย่างไรบ้าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการศึกษาดูงาน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.4 สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขโครงร่างแนวทาง

2. ประเมินแนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการดังนี้

2.1 สร้างแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

กิจการลูกเสือสามัญ ของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	PNI	ลำดับ
1. ด้านลูกเสือ	4.03	.37	มาก	4.99	.04	มากที่สุด	.24	2
2. ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	4.21	.58	มาก	4.84	.22	มากที่สุด	.15	5
3. ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์	4.04	.49	มาก	4.98	.05	มากที่สุด	.23	3
4. ด้านกิจกรรม	3.93	.43	มาก	4.98	.04	มากที่สุด	.27	1
5. ด้านการบริหารงาน	4.20	.57	มาก	4.98	.04	มากที่สุด	.19	4
เฉลี่ยโดยรวม	4.08	.32	มาก	4.96	.05	มากที่สุด	.22	-

จากตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน สรุปผลดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ ด้านลูกเสือ และด้านกิจกรรมตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลูกเสือ รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านกิจกรรม ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.22$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านกิจกรรม 2) ด้านลูกเสือ 3) ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ 4) ด้านการบริหารงาน และ 5) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปผลดังนี้

ด้านลูกเสือ 1) ลูกเสือสามัญมีคุณธรรม จริยธรรมตามคำปฏิญาณกฎของลูกเสือและหลักธรรมคำสอนของศาสนา 2) ความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และประเทศชาติของตน 3) การกระทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างคนในชาติและความเป็นพี่น้องกันของลูกเสือทั้งภายในและภายนอกประเทศ 4) ช่วยพัฒนาสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์ธรรมชาติ 5) แก้ปัญหา พัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมในชุมชน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับ สถาบันชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและสังคมโลก 6) กระทำกิจกรรมช่วยเหลืองานสถานศึกษา งานบ้าน และเคารพเชื่อฟัง พ่อแม่ ครู อาจารย์ 7) มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 8) ต่อยึดมั่นในคำปฏิญาณของลูกเสือและกฎของลูกเสือ

ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ 1) การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการปรับวุฒิและการอบรมนายหมู่ 2) สนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นวิทยากร 3) ควรมีความรู้หรือได้รับการอบรม เช่น ด้านการสอนที่หลากหลาย ความเป็นผู้นำที่ดีและทักษะการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และ 4) ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนลูกเสือได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง

ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ 1) การสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อให้ลูกเสือนั้นเป็นพลเมืองดี ไม่ก่อความเดือดร้อนให้กับสังคม 2) สามารถบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือสังคมได้ และ 3) ทำประโยชน์กับคนในสังคม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

ด้านกิจกรรม 1) การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือควรจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรและเหมาะสมกับช่วงวัย 2) เพิ่มเติมเนื้อหาการสอนในด้านความเป็นพลเมืองที่ดี การสร้างความสามัคคี จิตอาสา 3) ใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลาย มีความสนุกสนาน เน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อเน้นให้ลูกเสือเหล่านั้นมีทักษะการคิด การวิเคราะห์รวมทั้งนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 4) จัดให้มีการนิเทศและติดตามการใช้หลักสูตรและระเบียบวินัย การแต่งกาย 5) จัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

ให้เหมาะสมกับระดับชั้นของสถานศึกษา 6) จัดให้มีการสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษตามความสนใจและความสามารถของผู้เรียน 7) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ลูกเสือสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรและสังคมได้ตลอดจน สามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา พัฒนาสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และ 8) จัดกิจกรรมที่ช่วยให้ลูกเสือพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการดำรงชีวิตได้อย่างดียิ่งขึ้น

ด้านการบริหารงาน 1) วางแผนและกำหนดงบประมาณประจำปีการศึกษาไว้สำหรับจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ 2) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงมีบทบาทในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ 3) หาแหล่งเงินสนับสนุนจากภายนอกเข้ามาเพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 4) ควรจัดทำฐานข้อมูลในการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือในแต่ละปีการศึกษาเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการในปีการศึกษาถัดไป

ในส่วนของการประเมินแนวทางสรุปผลด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ ด้านลูกเสือ และด้านกิจกรรมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการพัฒนาที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งเป็นไปตามที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2563) ได้กำหนดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาลูกเสือว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้อย่างลุ่มลึก ในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเด็ดขาดในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต้องได้รับเครื่องหมาย วูดแบดจ์ ประเภทสามัญ รุ่นใหญ่ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านนี้ผู้กำกับกองลูกเสือต้องรู้เรื่องสำคัญคือเรื่องกฎระเบียบการ จัดตั้งกองลูกเสืออย่างชัดเจนและถูกต้อง

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลูกเสือ รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านกิจกรรม ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการพัฒนาลูกเสือให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษา

(สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2563) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบและช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า อาจยังมีสภาพปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการได้ครบจึงส่งผลให้ด้านลูกเสือมีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนที่ต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ นั่นถือว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่พบว่ามีการดำเนินการพัฒนาอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรวี เต็มวนาวรรณ (2563) ที่ศึกษาการบริหารงานลูกเสือ กลุ่มโรงเรียนทับไต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 พบว่า แนวทางการบริหารงานลูกเสือกลุ่มโรงเรียนทับไต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ลูกเสือนั้นมีระเบียบวินัย ความสนใจ ความสนุก ความภูมิใจ ความตระหนักในคุณค่าและความสุขในการเป็นลูกเสือ ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนและส่งเสริมให้ลูกเสือสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และสังคม ผู้กำกับลูกเสือต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านคุณวุฒิและการวางแผนกิจกรรม ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับการบริหารการเงินของกลุ่มลูกเสือโรงเรียน และงานวิจัยของสายฟ้า หาสีสุข และสุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2565) ที่ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านกิจกรรม 2) ด้านลูกเสือ 3) ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ 4) ด้านการบริหารงาน และ 5) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ สรุปผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่ด้านกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าด้านกิจกรรมควรมีการพัฒนาให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีระดับประถมศึกษา (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2563) และจุดหมายของการลูกเสือสามัญที่กำหนดว่า เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ ศีลธรรมและสังคมของลูกเสืออายุ 11 ปี ถึง 16 ปี (หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสามัญ พ.ศ. 2525 ; อ้างถึงในพฤษฉิพล พฤษฉิกุล, 2559) และเป็นไปตามตามข้อบังคับลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษ พ.ศ. 2509 (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2563)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

ด้านลูกเสือ สรุปแนวทางประกอบด้วย ลูกเสือสามัญมีคุณธรรม จริยธรรม ตามคำปฏิญาณกฎของลูกเสือและหลักธรรมคำสอนของศาสนา ความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และประเทศชาติของตน การกระทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างคนในชาติ และความเป็นพี่น้องกันของลูกเสือทั้งภายในและภายนอกประเทศ ช่วยพัฒนาสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์ธรรมชาติ แก้ปัญหา พัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมในชุมชน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับ สถาบันชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและสังคมโลก การกระทำกิจกรรมช่วยเหลืองานสถานศึกษา งานบ้าน และเคารพเชื่อฟัง พ่อแม่ ครู อาจารย์ มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง และต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณของลูกเสือและกฎของลูกเสือ จากผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2563) ที่ได้กล่าวถึงกิจการองค์การลูกเสือโลกดังนี้ การลูกเสือโลกเป็นขบวนการทางการศึกษาสำหรับเยาวชน มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างบุคลิกภาพและพัฒนาการทางสังคม เป็นองค์การอาสาสมัคร ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง เปิดโอกาสสำหรับคนทั่วไปโดยขึ้นอยู่กับพื้นฐาน 1) ปฏิบัติตามหลักการสำคัญของการลูกเสือที่ได้กำหนดขึ้นโดยผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกและยึดมั่นตามคำสอนของศาสนาที่ตนเคารพนับถือ 2) มีความจริงรักภักดีต่อชาติบ้านเมืองช่วยสร้างเสริมสันติภาพความเข้าใจอันดี และให้ความร่วมมือ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเข้าร่วมในการพัฒนาสังคมด้วยการยกย่องและเคารพในเกียรติของบุคคลอื่น และเพื่อความปรองมั่งอันหนึ่งอันเดียวกับทั่วโลก

ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการปรับวุฒิ และการอบรมนายหมู่ สนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นวิทยากร ควรมีความรู้หรือได้รับการอบรม เช่น ด้านการสอนที่หลากหลาย ความเป็นผู้นำที่ดี และทักษะการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนลูกเสือได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง ผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2563) ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาลูกเสือว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้อย่างลุ่มลึก ในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเด็ดขาดในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต้องได้รับเครื่องหมาย วูดแบดจ์ ประเภทสามัญ รุ่นใหญ่ และโดยเฉพะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านนี้ผู้กำกับกองลูกเสือต้องรู้เรื่องสำคัญคือเรื่อง กฎระเบียบการ จัดตั้งกองลูกเสืออย่างชัดเจนและถูกต้อง

ด้านจุดหมายหรืออุดมการณ์ การสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อให้ลูกเสือนั้นเป็นพลเมืองดี ไม่ก่อความเดือดร้อนให้กับสังคม และยังสามารถบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้เกิดประโยชน์กับคนในสังคม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ ผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528 (สายฟ้า หาดีสุข และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2564) ที่ระบุว่า คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ

ด้านกิจกรรม การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือควรจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร และเหมาะสมกับช่วงวัย รวมถึงเพิ่มเติมเนื้อหาการสอนในด้านความเป็นพลเมืองที่ดีการสร้างสามัคคีจิตอาสา ใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลาย มีความสนุกสนาน เน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อเน้นให้ลูกเสือเหล่านั้นมีทักษะการคิด การวิเคราะห์ รวมทั้งนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จัดให้มีการนิเทศและ

ติดตามการใช้หลักสูตรและระเบียบวินัย การแต่งกาย จัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับระดับชั้นของสถานศึกษา จัดให้มีการสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษตามความสนใจและความสามารถของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ลูกเสือสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตและสังคมได้ตลอดจน สามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา พัฒนาสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ รวมถึงกิจกรรมที่ช่วยให้ลูกเสือพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการดำรงชีวิตได้อย่างดียิ่งขึ้น ผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ที่สรุปกิจกรรมลูกเสือว่า เป็นวิธีการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีมีความรับผิดชอบบนพื้นฐานคำปฏิญาณตนของลูกเสือ เรียนรู้โดยการกระทำวิธีการระบบหมู่ พัฒนาความก้าวหน้าของบุคคลโดยใช้หลักสูตรและวิชาชีพพิเศษลูกเสือและกิจกรรมกลางแจ้ง และเป็นไปตามหลักการของการจัดกิจกรรมลูกเสือ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนี้ 1) มีศาสนาเป็นหลักยึดทางจิตใจ จงรักภักดีต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือ และพึงปฏิบัติศาสนกิจด้วยความจริงใจ 2) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และประเทศชาติของตน พร้อมด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนความสันติสุข และสันติภาพ ความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน ความร่วมมือซึ่งกันและกัน นับตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ จนถึงระดับนานาชาติ 3) การเข้าร่วมในการพัฒนาสังคม ยอมรับและให้ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น และเพื่อนมนุษย์ทุกคน รวมทั้งการยอมรับและให้ความเคารพและความเป็นธรรมต่อธรรมชาติ และสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก 4) มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ลูกเสือต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณของลูกเสือ และกฎของลูกเสือ

ด้านการบริหารงาน วางแผนและกำหนดงบประมาณประจำปีการศึกษาไว้ สำหรับจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ ยังต้องกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงมีบทบาทในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือและหาแหล่งเงินสนับสนุนจากภายนอกเข้ามาเพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และควรจัดทำฐานข้อมูลในการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือในแต่ละปีการศึกษาเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการในปีการศึกษาถัดไป ผลการศึกษาดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารกิจการลูกเสือซึ่งมุ่งเน้นในการวางแผนการดำเนินงานภายใต้ทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการกำหนดผู้รับผิดชอบ (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) การบริหารจัดการเกี่ยวกับข้อมูล แหล่งสนับสนุนกิจการ (Metatrail) รวมทั้งมีการกำหนดการบริหารจัดการ (Management) ที่ต่อเนื่องในปีถัดไป และแนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 (สายฟ้า หาศีสุข และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ที่กำหนดให้คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งในและนอกสถานศึกษา 4) ควบคุมดูแลทรัพย์สินในกิจการของลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา 5) พิจารณารายงานประจำปีของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและรายงานให้คณะกรรมการลูกเสือ

จังหวัดทราบ 6) ให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการประจำปี 7) ให้คำแนะนำแก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมลูกเสือ 8) จัดให้มีทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ 9) กำกับดูแลสนับสนุน และส่งเสริมกิจการลูกเสือชาวบ้านในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ออกระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ เพื่อความเหมาะสมแก่การปกครองในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะต้องไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้นำไปใช้ในการพัฒนากิจการลูกเสือสามัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักสูตร ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องของการดำเนินงานกิจการของลูกเสือสามัญ

1.2 ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นที่สรุปว่าด้านกิจกรรมมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกิจการลูกเสือของโรงเรียน ควรตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือสามัญเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักสูตร ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องของการดำเนินงานกิจการของลูกเสือสามัญ

1.3 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการลูกเสือสามัญของโรงเรียน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งสถานศึกษาอื่นสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการลูกเสือสามัญได้ตามความเหมาะสม สภาพบริบท และสภาพปัญหาของแต่ละสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่าด้านกิจกรรมมีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการหรือรูปแบบการพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

- คณะลูกเสือแห่งชาติ. (2551). **พระราชบัญญัติลูกเสือ พุทธศักราช 2551**. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พฤตทิพ พฤตทิกุล. (2559). แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง
กำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร. **การประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3 (229 - 241)**. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- รวี เต็มวันวารรณ. (2563). **การบริหารงานลูกเสือกลุ่มโรงเรียนทับไต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายฟ้า หาสีสุข และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2565). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจ
เข้าถึงพัฒนาของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.
วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, 5(2), 1-10.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2563). **การบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี**.
มหาสารคาม : กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **การศึกษาความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ (รายงานการวิจัย)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2555). **คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ทั่วไป**. กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2563). **ประวัติลูกเสือไทย**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566 จาก
<https://www.scoutthailand.org/pages/thaiscout-story.php>.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30, 607-610.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Administrators' Role Affecting Learning Promoting Support for the 21st Century of
Primary in Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 2

กฤษณา สีเทา
พระครูปลัดจักรพล สิริธโร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Kritsana Seetao
Phrakhrupalad Chakphon Siritharo
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: nanny.nans.nans@gmail.com

วันที่รับบทความ: 27 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ: 12 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 15 กรกฎาคม 2566

Received: June 27, 2023; Revised: July 12, 2023; Accepted: July 15, 2023

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย พบว่า 1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร 2. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=.699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ผู้ให้คำปรึกษา รองลงมา คือ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริม โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนาย การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 72

คำสำคัญ บทบาทผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this thesis is to examine the role of school administrators in affecting the promotion of Learning management in the 21 centuries of schools under Loei Primary Education Area Office District 2 Because the role of school administrators needs to be adjusted to meet the century. 21 samples include school administrators and teacher officials, totaling 302 people. The research instrument is a questionnaire characterized by a 5-level estimation scale questionnaire by frequency distribution. Find out what per cent. average and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis are the Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis using the Stepwise method.

The results of the research were as follows:

1. The overall average of educational institution administrators' roles was at the highest level for all variables.
2. Learning management in the 21 century averages at a large level in all variables.
3. Relationship between the role of school manager and the organization Learning in the 21-century found that the role of school administrators was highly positively correlated ($R_{XY}=.699$) statistically significant at .01
4. The role of school administrators in the learning management in the 21 century the role of school manager in 5 variables can be combined with learning management resources in the 21 centuries under the Loei Primary Education Area Office. District 2 has statistical significance at the .05 level, with the best predictive power being the adviser, followed by the facilitator. School administrators can predict learning management in the 21 centuries by 72%.

Keywords: executive role, school administrator, Promoting learning management in the 21 centuries

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ระบบการศึกษาของไทยต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องมีการพัฒนานโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สูงสุด รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Office of the Civil Service Commission, 2020, p. 4) (อ้างถึงใน มนตรี แก้วเชิดและคณะ, 2564 หน้า 3)

อีกทั้งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาตลอด โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 2)

การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องมีคุณลักษณะและทักษะ รวมทั้งภาวะ ผู้นำที่แตกต่างไปจากยุคอื่น ๆ เพื่อให้สามารถรับมือผู้เรียนในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วได้เป็นอย่างดี (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, หน้า 4)

เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของคนใน generation Z เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ชอบใช้ internet เด็กยุคใหม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะ เปลี่ยนไปจากเดิมโดยให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องมีทักษะที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21(21) century skills) คือ 3Rs ซึ่งต้องใช้หลักการหรือปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ authentic learning, mentamodel building, internal motivation, multiple intelligence, and social learning ดังนั้น หน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมจึงต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะครูที่ต้องปรับหน้าที่จากเน้น “สอน” หรือสั่งสอน ไปทำหน้าที่ จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (inspire) ให้นักเรียนได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” (teacher) ไปเป็น “ครูฝึก” (coach) หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” (Learning facilitator) (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 87)

ขณะเดียวกันผู้นำก็จำเป็นต้องปรับบทบาทของตนเองจากเดิมที่ให้ความสำคัญในการวางแผน (planning) ก็หันไปให้ความสำคัญในการนำ (leading) มากขึ้น มีการปรับกระบวนทัศน์มาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบเอื้ออำนวยหรือสนับสนุน (facilitative leadership) มากขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเน้นทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะ

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนและการพิมพ์ การอ่านและการฟัง การคำนวณ การตั้งคำถาม การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะอาชีพและทักษะการใช้ชีวิต การจัดการองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ความสามารถในการใช้เหตุผล ทักษะการเรียนรู้ที่แท้จริง การเรียนรู้เชิงกระบวนทัศน์ ทักษะการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และคุณธรรม จริยธรรม ทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้เรียนที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจอันจะส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการจัดเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมไปถึงการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 94)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้และต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองซึ่งนอกจากความรู้ในแต่ละสาขาวิชาแล้วนักเรียนยังต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมนั่นคือการคิดวิเคราะห์รู้จักการแก้ไขปัญหาและมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ทักษะชีวิตและอาชีพโดยเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบมีทักษะทางสังคมและเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือความสามารถในการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลรวมทั้งการผลิตสื่อหรือเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ทั้ง 3 ทักษะนี้เรียกรวมกันเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นทักษะของกำลังคนในประเทศทั่วโลกและประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนมีความต้องการและให้การยอมรับ (สมหมาย อ่าดอนกลอย, 2556, หน้า 4)

ด้วยเหตุนี้เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยเฉพาะการให้การส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,391 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,245 คน (ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 สพป.เลย เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คนประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 270 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) บทบาทผู้อำนวยความสะดวก 2) บทบาทผู้ประเมิน 3) บทบาทผู้คาดการณ์ 4) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา 5) บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื้อหาประกอบด้วย การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ 1) ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3) ด้านชีวิตและอาชีพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

2) ขอบหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมด ส่งไปให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทาง Google Forms และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

4) นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

2) การวิเคราะห์ระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) มีช่วงคะแนนเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าตั้งแต่ .61- .80 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าตั้งแต่ .41- .60 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าตั้งแต่ .21- .40 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าตั้งแต่ .20- ลงมา ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4) การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าโดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน, บทบาทผู้คาดการณ์, บทบาทผู้ให้คำปรึกษา, บทบาทผู้ประเมิน, และบทบาท ผู้อำนวยความสะดวก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี, ด้านชีวิตและอาชีพและด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบทบาทผู้ให้คำปรึกษา ($r_{x4y} = .729$) ด้านบทบาทผู้ประเมิน ($r_{x2y} = .706$) ด้านบทบาทผู้คาดการณ์ ($r_{x3y} = .699$) ด้านบทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($r_{x5y} = .658$) และด้านบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ($r_{x1y} = .657$)

4. ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (X1) 2) บทบาทผู้ประเมิน (X2) 3) บทบาทผู้คาดการณ์ (X3) 4) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (X4) 5) บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ บทบาทผู้ให้คำปรึกษา(X4) (β 0.296) รองลงมา คือ บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (X1) (β 0.249) บทบาทผู้คาดการณ์(X3) (β 0.197) บทบาทผู้ประเมิน(X2) (β 0.191) บทบาทผู้ส่งเสริม

สนับสนุน(X5) (β 0.105) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .849 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.720 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.est) เท่ากับ .206 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านสามารถทำนายนายการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 72 ($R^2 = 0.720$)

โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .372 + .278 X_4 + .250 X_1 + .150 X_3 + .184 X_2 + .090 X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .296 X_4 + .249 X_1 + .197 X_3 + .191 X_2 + .105 X_5$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด, บทบาทผู้คาดการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก, บทบาทผู้ให้คำปรึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก, บทบาทผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก, และบทบาทผู้อำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปนัดดา พลแสน และคณะ, 2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัย (วนัท ปรียา ฉลุศรี, 2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของ

สถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้อำนวยการความสะดวก ด้านผู้ให้คำปรึกษาด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์และด้านผู้ประเมิน สอดคล้อง (ณัฐธิญา กับปูลาวัลย์, 2562, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือการประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการสื่อสาร การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย การจัดหาทรัพยากร การวัดผล ประเมินผล และติดตามผล และการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษา สอดคล้องกับ (สุเทพ ทองสีพล, 2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีผลการศึกษาพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้อำนวยการความสะดวก ด้านผู้ให้คำปรึกษาด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ประเมิน

2) จากการศึกษาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันทำให้การจัดการเรียนการสอนต้องมีการเปลี่ยนแปลงมีทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1.ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2.ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบมีทักษะทางสังคมและเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3.ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีซึ่งถือเป็นทักษะของกำลังคนที่จะประกอบอาชีพและประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน มีความต้องการและให้การยอมรับทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ภาพรวมและรายด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปนัดดา พลแสน และคณะ, 2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันทปรียา ฉลุศรี, 2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 โดยภาพรวมและราย

ด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ (ณัฐธิญา กับปูลาวลัย, 2562, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (รังสรรค์ มังกรงาม, 2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สุเทพ ทองสีพล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีผลการศึกษาพบว่าการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการการบริหารงานในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการบูรณาการเน้นการใช้ทักษะชีวิต และการทำงานคือความยืดหยุ่น การปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองเน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพตามเป้าหมาย ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างขวัญ กำลังใจกับบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง $r_{xy} = .699$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแคปแลน และโอวิง (Kaplan & Owings, 2005, pp. 28-44) อ้างถึงในณัฐธิญา กับปูลาวลัย, 2562, 73) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อครูและคุณภาพการสอนของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวเนื่องอย่างมากต่อความสำเร็จของนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องดำเนินการทุกทางที่จะเป็นไปได้ การบำรุงรักษาครูที่ดี มีคุณภาพสูง เพื่อให้มีคุณภาพในการสอนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และเหนือสิ่งอื่นใดผู้บริหารที่มีความเข้าใจในการเรียนการสอน จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู สอดคล้องโคลแมน (Coleman, 1981, pp. 151-152 อ้างถึงใน รังสรรค์ มังกรงาม, 2561 : 50-51) ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้ และกลยุทธ์จะตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งซึ่งมีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุงข้อมูลโรงเรียนการ

ปฏิรูปกระบวนการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

4) จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1. บทบาทผู้อำนวยการ (X1) 2. บทบาทผู้ประเมิน (X2) 3. บทบาทผู้คาดการณ์ (X3) 4. บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (X4) 5. บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X5) ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถทำนายการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ร้อยละ 72 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประสบผลสำเร็จซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้นำการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านวางแผนการปฏิบัติงานกำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างประสิทธิภาพของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้กับครูในการทำงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมบริเวณสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัลพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียน 4.0 ซึ่งจะเป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถทำนายการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ร้อยละ 72 สอดคล้องกับ (ปนัดดา พลแสน, และคณะ 2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ (ณัฐธิดา กับปูลาวัลย์, 2562, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการจัดการทรัพยากร ด้านการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการสื่อสารด้านการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายสอดคล้องกับรังสรรค์ มังกรงาม, (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่

21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดสภาพแวดล้อมเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและด้านการนำดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านบทบาทผู้อำนวยการมีความสะดวกมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความถนัด ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความคิดเห็นผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

1.2 จากการศึกษาพบว่าการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและครูควรสนับสนุนการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกอนาคตเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งความรู้ของผู้เรียนต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านสื่อทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะเทคโนโลยีสื่อและสารสนเทศในการจัดการศึกษาจะต้องนำ ICT มาใช้อย่างกว้างขวางเพราะเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงทุกคนเป็นจำนวนมากและรวดเร็ว และเป็นพื้นฐานต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.3 จากการศึกษาพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษาควรให้ความสำคัญกับผู้เรียนให้มากเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคลากรครูผู้เรียนในทักษะด้านต่างๆ

1.4 จากการศึกษาพบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เพราะผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัลพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียน 4.0 ซึ่งจะเป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาประเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ในเชิงคุณภาพ เช่น จากหลักฐานที่ปรากฏชัดเจน การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การจัดกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากสภาพจริงเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักสูตรในการจัดหลักการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธิญา กับปุลาวลัย. (2562). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- มนตรี แก้วเชิด. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อการส่งเสริมความร่วมมือของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. นาคบุตรปริทรรศน์. 13(2), 1-10.
- รังสรรค์ มังกรงาม. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเทพ ทองสีไพร. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1), 1-7.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2, ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริก
หวานกราฟิค.

Coleman, Jame & Hammen, Constance L. (1981). **Abnormal Psychology and Moden Life**.
New York: Bantam Books

Coats, T. (1986). **Education community**. College 57, 4 (October), 151-152

Kaplan, Leslie S.; Owings, William A. & Nunnery, John. (2005). **Principal Quality: A Virginia
Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with
Student Achievement**. NASSP Bulletin, 89(643), 28-44.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

The Guidelines for Development of Servant Leadership of School Administrators

Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

พีรชัย ชินพร

รองผอ. ภูเก็ต

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Peerachai Chinporn

Pongphop Phoojomjit

Master of Education Rajabhat Maha sarakham University

Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 11 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 20 กรกฎาคม 2566; วันที่รับบทความ: 23 กรกฎาคม 2566

Received: July 11, 2023; Revised: July 20, 2023; Accepted: July 23, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 147 คน และ ครู 194 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2 แห่ง และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็น เรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่น รองลงมา คือ การให้ บริการ การตระหนักรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to study 1) desirable and necessary conditions of servant leadership of school administrators under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima 2) guidelines for the development of servant leadership of school administrators under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima. The research were divided into 2 phases. The first phase was to study condition of present, desirable, and need assesment. The sample group were 147 school administrators, 194 teacher by stratified sampling method. The research tools were 5-level rating scale questionnaire. The consistency index between 0.60 – 1.00, Reliability index .93. The statistics used for data analysis were mean, and standard deviation. The second phase was study guidelines for the development of servant leadership of school administrators including 3 steps. The first step were study and visit educational institutions that best practices. The second step was enhance the guidelines for development of servant leadership of school administrators. The target groups include 2 school for visiting best practices and 7 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The research results were found that

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The overall present condition was at a high average level. The need assesment rank from high to low level was humility, service, awareness, empowerment, and human development.

2. The guidelines for development of servant leadership of school administrators including 5 elements of 1) principle 2) purpose 3) content 4) development process and 5)

measurement and evaluation. The overall assess suitability and feasibility of the guidelines were at the highest level.

Keyword: Guidelines for development, Servant leadership, School administrators

บทนำ

ภาระงานที่มากเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู นั้นหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้ “ภาวะผู้นำ” ในการชี้นำ และการจัดการเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรม (ปองภพ ภูจอมจิตร, 2555) ทั้งนี้ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership) ที่เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีการพัฒนารูปแบบมาจากภาวะผู้นำในทฤษฎีแบบดั้งเดิม แล้วนำมาพัฒนาและสร้างเป็นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและสอดคล้องกับองค์การ โดยมีการนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (สมชาย เทพแสง, 2549) ดังเช่น “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ” ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาบางท่านเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่มีแนวคิดมาจากคัมภีร์ไบเบิลในศาสนาคริสต์มีเจตคติที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ ความรัก ความเมตตาต่อบุคคลทุกระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Laub (2004) ที่ได้เสนอไว้ว่า การเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นวิถีชีวิตของผู้ที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง มีการส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาคน สร้างเสริมชีวิตกลุ่มและการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมตลอดจนการให้บริการเพื่อส่งผลดีให้กับบุคลากรแต่ละคนในองค์กรโดยรวม จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นผู้ที่ถูกเรียกให้รับใช้ก่อนที่จะนำผู้อื่น มีหัวใจของการบริการและพร้อมที่จะรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งในฐานะเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นจะต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานและมีการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม

จากเหตุผลดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ประสานงานคอยดูแลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาในการดูแลมากถึงจำนวน 50 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา 3,622 คน นับได้ว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา (2564) เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2561-

2565) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู จึงเป็นหนึ่งในเป้าประสงค์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้คุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาครูให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และองค์ความรู้ มีการบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อช่วยขับเคลื่อนและยกระดับการศึกษาของประเทศไทย

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาหากนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือไปพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาไปใช้ในเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารสถานศึกษาก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาครั้งนี้ กำหนดการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยมีขอบเขตการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 3,275 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 147 คน และครู จำนวน 3,128 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 147 คน และ 2) ครู จำนวน 194 คน โดยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มจาก 4 ขนาดโรงเรียน ที่ครูปฏิบัติหน้าที่ตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) ความนอบน้อม

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1.1 สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการ หรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค หรือระดับประเทศ ที่เป็นผลจากการใช้หรือสอดคล้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) ความนอบน้อม จำนวน 2 แห่ง

1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาใน ระยะที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ศึกษาเอกสาร ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) หาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยนำแบบ สอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ผลจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด จำนวน 42 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) Cronbach, 1970, p. 161) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .93

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาระดับผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยความเป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์ คือ ระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.4 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการ หรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค หรือระดับประเทศ ที่เป็นผลจากการใช้หรือสอดคล้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) ความมอบน้อม จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนจักราชวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการ Best practices ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา และโรงเรียนพิมายดำรงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และตัวแทนครู จำนวน 2 คน ในสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้บริการ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความนอบน้อม ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในเบื้องต้นจากผลการศึกษา จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จากนั้นการวิเคราะห์ โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านความนอบน้อม ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้บริการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านความนอบน้อม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ .05 ส่วนด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่น รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.39	.52	มาก	4.60	.48	มากที่สุด	.05	4
2. การให้บริการ	4.46	.50	มาก	4.72	.43	มากที่สุด	.06	2
3. การตระหนักรู้	4.45	.48	มาก	4.70	.46	มากที่สุด	.05	3
4. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	4.48	.48	มาก	4.59	.47	มากที่สุด	.02	5
5. ความอบอุ่น	4.26	.51	มาก	4.68	.46	มากที่สุด	.09	1
เฉลี่ยโดยรวม	4.40	.49	มาก	4.65	.46	มากที่สุด	.04	-

*ในการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็นกรณีมีค่า PNI_{modified} เท่ากัน ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ที่สูงสุดลงมาต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สรุปแนวทาง คือ วิธีการหรือขั้นตอนในการพัฒนาระบบผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาระบบผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาระบบผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนที่ได้อยู่แล้ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลัก คือ บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมทั้งบริหารกิจการของสถานศึกษาซึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูและบุคลากรฯ ให้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อตนเองที่ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาพึงอุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเสียสละและมีความกล้าหาญทางศีลธรรม” ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความนอบน้อม นั้นแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีการปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังมีการบริหารแบบเดิม เช่น การบริหารแบบควบคุมสั่งการ การใช้อำนาจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิคนอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ประเด็นดังกล่าวจึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งส่งผลให้ความนอบน้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้บริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกค่อนข้างเป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อตรงต่อการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้บริการต่อผู้รับบริการให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เปลี่ยน เช่น การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ การให้บริการอินเทอร์เน็ต สื่อเทคโนโลยี ฯลฯ อีกทั้งในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมายังต้องเผชิญกับปัญหาเชื้อไวรัสโคโรนาระบาดทำให้สถานศึกษาต้องปรับวิธีการให้บริการทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตข้างหน้าก็ยังคงมีความเสี่ยงต่อภัยคุกคามต่าง ๆ ที่กระทบต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว และสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่สรุปว่าด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ความต้องการจำเป็น สรุปด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความนอบน้อม อาจเนื่องมาจากในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นนอกจากจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมถึงอำนาจตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว ส่วนที่สำคัญ คือ การสร้างความรู้สึกให้แก่ผู้รับบริการให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวของผู้บริหารหรือผู้บริหาร ความนอบน้อมของผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง นั้นเพราะความนอบน้อมเป็นคุณธรรมที่ประกอบด้วย 1) รู้จักวิเคราะห์ตนเองและผู้อื่น คือ รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและ ผู้อื่นตามความเป็นจริง 2) ไม่ยึดมั่นในตัวตน คือ พยายามที่จะไม่ยึดถือความรู้สึกและอารมณ์ของตนเป็นใหญ่ ต้องรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาพิจารณาด้วยปัญญา และ 3) บุคคลที่ประกอบด้วยคุณงามความดี ประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมน่าชมเชยมีความถูกต้องทั้งกายวาจาและใจ แล้วย้อนมาพิจารณาตัวเองหากเห็นว่ามีจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนตรงไหนก็พยายามปรับปรุงจุดนั้น (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554) สอดคล้องกับ Dennis and Bocarnea (2005) ที่ได้กล่าวถึงความนอบน้อมว่าเป็นคุณลักษณะของผู้ให้บริการที่สำคัญ ผู้นำซึ่งมีความนอบน้อมโดยการแสดงความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานและเห็นคุณค่าของการสร้างทีมงาน ถือเป็นมิติของ

การส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสรุปความนอบน้อมไว้ว่าเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล้าเผชิญกับความจริง และรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่นทั้งกายวาจาและใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความนอบน้อม ประกอบด้วย การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดๆ รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งด้านชาติวุฒิ วิทยุฒิและคุณวุฒิ การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนหวาน ไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวลชวนให้สบายใจ รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมถูกต้องกาลเทศะและถูกกับบุคคล และการมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดี

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สรุปได้แนวทาง คือ คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยมีองค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดทำคู่มือพัฒนาถือเป็นเอกสาร ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการอบรมพัฒนา ดังที่เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554) ที่ได้ให้ความหมายคู่มือว่า เป็นเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วนๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใ้สามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำกำหนดไว้ นอกจากนี้จากสรุปผลการวิจัยที่สรุปว่า คู่มือ มีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลนั้น สอดคล้องกับปรีชา ช่างขวัญยืน (2554) ที่ได้แนะนำเสนอไว้ว่าคู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือชิ้นนี้เป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีส่วนนำที่จูงใจผู้ใ้ว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใ้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใ้ในการใช้คู่มือเพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใ้คู่มือ เป็นต้น และนั่นทมนัส รอดทศนา (2554) ที่สรุปว่า องค์ประกอบของคู่มือชิ้นนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการ และเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554), คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (2561) และคู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (2562) ที่มีรายละเอียดหรือองค์ประกอบของคู่มือที่สอดคล้องกันคือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้นการจัดทำคู่มือพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตน เพื่อพัฒนาคน และ 5) ความนอบน้อม ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบด้านความนอบน้อมมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความนอบน้อม ในการนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความนอบน้อม เช่น การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ถ้อยคำที่สุภาพอ่อนหวาน ไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวลชวนให้สบายใจ รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล และการมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการด้านความนอบน้อมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรัฐติกาล รจพจน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นันทมนัส รอดทัศน. (2554). การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน.การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2554). เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งใหม่และเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานกศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญสำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง.
- สมชาย เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: อัลฟามีเลนเนียม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทวีพรีนท์ จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2561). คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2562). คู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Dennis, R. S. and Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment. *Leadership & Organizational Development Journal*. 26(8).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.

Laub, J. (2004). **Organizational Leadership Assessment (OLA) Model**. Defining servant leadership and the healthy organization.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

Administrative Factors Affecting Effectiveness of Schools under Secondary Educational
Service Area Office Loei Nongbualamphu

วิไลรัตน์ แก้วคำ
พระครูปลัดจักรพล สิริธโร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Wilairat Kaewkam
PhrakrupaladChakrapol Siritharo
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: wilairat4123@gmail.com

วันที่รับบทความ: 29 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ: 19 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 28 กรกฎาคม 2566

Received: June 29, 2023; Revised: July 19, 2023; Accepted: July 28, 2023

บทคัดย่อ

การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายอย่างที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการ โรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีปัจจัยทางการบริหารที่แตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จและเป้าหมายตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม สัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านโครงสร้างองค์การ โดยอำนาจ พยากรณ์ได้ร้อยละ 74.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 23629 และ 5) สมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_t' = .659 + .325X_2 + .277X_7 + .259X_5$$

$$Z_{Yt}' = .341Z_2 + .303Z_7 + .300Z_5$$

คำสำคัญ ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of administrative factors under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu, 2) to study the level of effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu, 3) to investigate the relationship between administrative factors and effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu, 4) to study the administrative factors affecting effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu and 5) to generate the equation of forecasting the administrative factors affecting effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu. The samples consisted of school administrators and teachers, yielding a total of 323 participants working under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu in the 2022 academic year. The research instrument was a set of questionnaires. Statistics for data analysis were frequency,

percentage, mean, standard deviation, Pearson's product – moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows: 1) The administrative factors under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu as a whole was at the high level. 2) The effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu as a whole at the high level. 3) The relationship between administrative factors and effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu had a positive relationship at the .01 level of significance overall. 4) The administrative factors comprised three aspects which were able to predict the effectiveness of schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu at a statistical significance of the .01 level, in terms of Personnel development, Communication and Organization structure. The said variables were able to predict the effectiveness of schools at 74.30 percent with a standard error of estimate of $\pm .23629$. 5) The regression equation of raw scores could be summarized and standardized scores could be written as follows:

$$Y_t' = .659 + .325X_2 + .277X_7 + .259X_5$$

$$Z_{Y_t'} = .341Z_2 + .303Z_7 + .300Z_5$$

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Schools, Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตและสร้างความสำเร็จให้กับชีวิต เราปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อสังคมโลกในปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อหลาย ๆ ประการในสังคม ไม่เว้นแต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทฤษฎีการมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรไปจนถึงการพัฒนาประเทศ การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นในสังคมได้นั้น หนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือ การศึกษา (Education) ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เมื่อคนในประเทศมีคุณภาพก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ในการที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้

ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 54 มีสาระสำคัญดังนี้ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) การศึกษานอกจากจะทำให้มนุษย์เกิดความรู้และพัฒนาตนได้แล้วยังเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศได้อีกด้วย เพราะหากประเทศใดมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทาง ตลอดจนวางแผนผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมสร้างประเทศให้ก้าวไกล นั้นรวมถึงหน่วยย่อยอย่างองค์กรด้วยที่หากคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานก็ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลเช่นกัน

การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของชาติ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการที่เรียกได้ว่าเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ ปรมพร ทิพย์พรม (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามากที่สุดคือ ปัจจัยผู้บริหาร อีกทั้งผลการศึกษาของ Fernando (2005) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู การเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร และครูจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน และ Muhammad Azeem (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีปัจจัยทางการบริหารที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายอย่างที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการ ดังที่ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจำนวน 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คือ โครงสร้างองค์การ การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการ และงบประมาณ นอกจากนี้ อรุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปว่า ปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

และ Farhat (2012) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อมโรงเรียน การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารที่ดี มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านการบริหารย่อมสามารถปรับเปลี่ยนปัจจัยทางการบริหารโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญ ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนประกอบสำคัญในการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

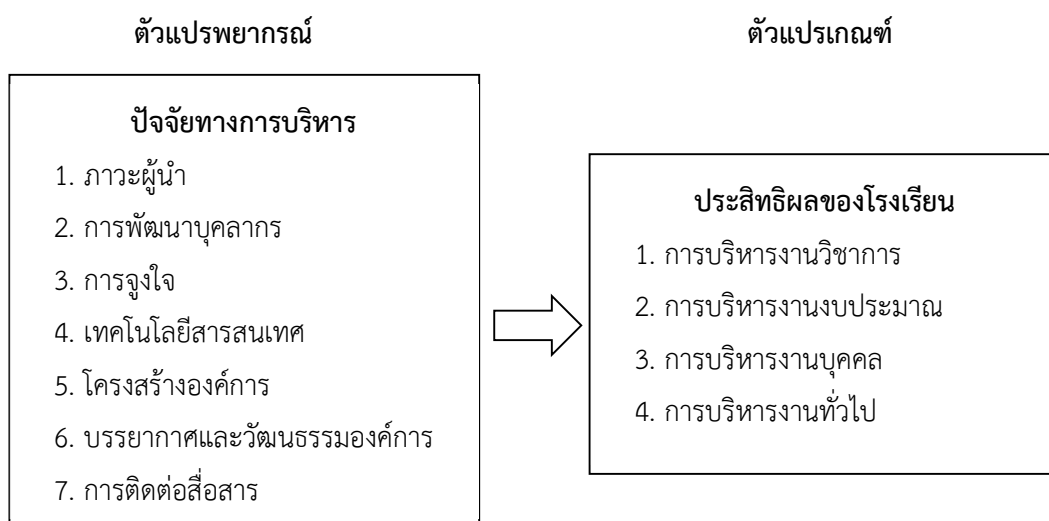
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน พื้นที่ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน การจัดการศึกษาที่ผ่านมาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าคุณภาพการจัดการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จะเห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2564 มีคะแนนเฉลี่ยรายวิชาหลัก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ ลดลงจากปีการศึกษา 2563 และมีคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกระดับชั้น อีกทั้งยังมีโรงเรียนหลายขนาดในสังกัด จึงเกิดปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายของเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งบุคลากรยังขาดโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และขาดการคิดค้นนวัตกรรมระบบงานเพื่อพัฒนาตามบทบาทภาระหน้าที่ ตลอดจนบุคลากรครูบางส่วนยังขาดความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา, 2565)

จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 52 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,939 คน รวมทั้งสิ้น 2,055 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 305 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู จำนวน 7 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การจูงใจ 4) เทคโนโลยี สารสนเทศ 5) โครงสร้างองค์การ 6) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 7) การติดต่อสื่อสาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม แนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อย ที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้วย Google Form และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร (X_i) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยทางการบริหาร (X_i)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ภาวะผู้นำ (X_1)	4.32	.50	มาก	3
2	การพัฒนาบุคลากร (X_2)	4.37	.49	มาก	1
3	การจูงใจ (X_3)	4.32	.54	มาก	4
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	4.35	.49	มาก	2
5	โครงสร้างองค์การ (X_5)	4.23	.54	มาก	7
6	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	4.25	.54	มาก	6
7	การติดต่อสื่อสาร (X_7)	4.29	.51	มาก	5
	รวม	4.30	.46	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$,

S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .49) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .49) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .50) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .54)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_i) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_i)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	4.37	.46	มาก	3
2	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	4.39	.52	มาก	1
3	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	4.38	.52	มาก	2
4	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)	4.34	.51	มาก	4
รวม		4.37	.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .52) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .51)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X _t	Y _t
X ₁	1												
X ₂	.801**	1											
X ₃	.842**	.859**	1										
X ₄	.643**	.754**	.681**	1									
X ₅	.670**	.718**	.750**	.747**	1								
X ₆	.709**	.709**	.718**	.734**	.846**	1							
X ₇	.709**	.771**	.770**	.716**	.776**	.818**	1						
Y ₁	.715**	.787**	.745**	.695**	.721**	.714**	.764**	1					
Y ₂	.625**	.723**	.688**	.633**	.698**	.622**	.698**	.840**	1				
Y ₃	.634**	.698**	.672**	.654**	.775**	.680**	.743**	.788**	.822**	1			
Y ₄	.653**	.727**	.693**	.719**	.698**	.685**	.760**	.839**	.786**	.803**	1		
X _t	.865**	.902**	.906**	.848**	.891**	.895**	.897**	.828**	.755**	.783**	.795**	1	
Y _t	.707**	.790**	.753**	.728**	.780**	.727**	.799**	.931**	.931**	.922**	.924**	.851**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร (X_t) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_t} = .851$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y₁) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_1} = .828$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y₄) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_4} = .795$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y₃) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_3} = .783$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y₂) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_2} = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_7)	.799	.638	.637	.277	.047	.303	5.905**	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.844	.713	.711	.325	.044	.341	7.320**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5)	.863	.745	.743	.259	.041	.300	6.395**	.000

$$a = .659 \quad S.E._{est} = \pm .23629$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_7) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .341 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .303 และด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .300 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ได้ร้อยละ 74.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .23629$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y'_t = .659 + .325X_2 + .277X_7 + .259X_5$$

$$Z_{Y'_t} = .341Z_2 + .303Z_7 + .300Z_5$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้าน

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่บุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษายอมรับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับศักยภาพการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดระบบการบริหารงบประมาณที่ชัดเจนและถูกต้องตามระเบียบ มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและรับรองการประเมินประกันคุณภาพจึงทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงค์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adegbemile and Oluwadare (2011) ได้ทำการศึกษา เรื่องสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .851$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นตรงกันว่า ถ้ามีปัจจัยทางการบริหารที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนดีตามไปด้วย เพราะตามหลักการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดีและจัดเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาภา จันปุม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีตัวแปร 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านโครงสร้างองค์การ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

4.1 การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามนโยบายของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียนและเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หากครูได้รับการพัฒนาแล้วก็ย่อมนำสิ่งที่พัฒนาไปสู่การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ย่อมส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ชวัญเพชร พลวงศ์ (2564) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษ สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ และประเมินผลให้กับผู้เรียนตรงตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชชัย พรหมปากดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Townsend (1997) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

4.2 การติดต่อสื่อสาร เป็นการใช่วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้สามารถเข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน หากมีเทคนิคหรือวิธีการในการสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลให้บุคคลอื่นต้องการร่วมงานด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อองค์กรในทุกระดับทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และสามารถใช่วิธีการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาช จิตรภักดิ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา ไมยวงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์กร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นการกำหนดการจัดสายงาน การบังคับบัญชาตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลตามความเหมาะสมของงานอย่างชัดเจน การจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์กรจะทำหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ โครงสร้างองค์กรช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานและสร้างผลผลิตขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้ โครงสร้างจะควบคุมพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคคลให้มีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด และให้สมาชิกปฏิบัติตามความต้องการขององค์การ และโครงสร้างองค์กรจะกำหนดโครงสร้างใช้อำนาจและการตัดสินใจในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ โครงสร้างองค์การ การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ การบริหารจัดการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Azeem (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ

พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร และจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมี 3 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จึงควรดำเนินการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารทั้ง 3 ด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรนำปัจจัยทางการบริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหาร งานทั่วไป จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมี 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป จึงควรดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไปทำวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อแก้ปัญหาและเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(4) : 49.
- ฐิตาภา จันปุม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารปัญญาปนิธาน, 5(2), 95-108.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรมพร ทิพย์พรหม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ประภาช จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ เฟ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรคุปต์ บุญเกษม. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 11(1), 217-230.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2565). กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สุรชัย พรหมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Adegbemile, Oluwadare. (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools'Administration In Nigeria. Nigeria: *Journal of Education and Practice*. 2(4).
- Farhat, Saleem. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjablevel*. University of Education Lahore.
- Fernando, B. N. (2005). *Ways forward to achieve school effectiveness and schoolimprovement A case-study of school leadership and continuing professionaldevelopment of teachers in Sri Lanka*. Ph.D. thesis, Institute of Education, University of London.

Muhammad Azeem. (2012). Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab.Level.
International Journal of Humanities and Social Science. 2(4), 242.

Townsend, K. (1997). **Factors that Contribute to School Effectiveness Research In
Education.** Heidhts, MA: Allyn and Bacon.

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
Factor Analysis of Disruptive Leadership Characteristics of School Administrators Under
Loei Primary Educational Service Area Office 1

อติพร สืบสาย
พิมพ์อร สดเยี่ยม
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Atiporn Suebsai
Pim-on Sod-ium
Program in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus
Email: atiporn.sub@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 2 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 19 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 21 สิงหาคม 2566
Received: July 2, 2023; Revised: August 19, 2023; Accepted: August 21, 2023

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) 5) คิดสร้างสรรค์และคิดบวก (Creative and positive thinking)

2) โมเดลการวัดองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าค่า p-value ของ χ^2 , Chi-Square /df, RMSEA, AGFI, SRMR, NFI, NNFI และ

CFI และ GFI อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่า p-value ของ χ^2 , = 0.10, Chi-Square /df= 1.14, df = 165, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน, โมเดลการวัดองค์ประกอบ

Abstract

The following are the research objectives of this thesis: 1) to study the components of disruptive leadership among school administrators in Loei Primary Educational Service Area 1. 2) To examine the compatibility of the Disruptive Leadership component model of Loei Primary Educational Service Area 1 school administrators with empirical data. This study's sample group consisted of 300 administrators and teachers from the Loei Primary Educational Service Area 1 during the academic year 2022.

1) Disruptive Leadership of school Administrators in Loei Primary Educational Service Area 1 consisted of 5 components: 1) Strategic management 2) Transformational Leader 3) Communication skill 4) Human resource management 5) Creative and positive thinking

2) The model for measuring the Disruptive Leadership characteristics of school administrators in Loei Primary Educational Service Area 1 is consistent with the empirical data, it was found that the p-value of (χ^2), Chi-Square test, RMSEA, AGFI ,SRMR NFI, NNFI ,CFI and GFI were at good level by considering the p-value of (χ^2)= 0.10, Chi-Square /df= 1.14, df = 165, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02

Keywords: factor analysis, disruptive leadership, Component measurement model

บทนำ

โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในทุกๆ ด้าน เช่นการขนส่ง การสื่อสาร การบันเทิง การธนาคาร อุตสาหกรรมการผลิต หรือกระทั่งด้านการศึกษา จะเห็นได้ชัดเจนจากช่วงที่ผ่านมาที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิงโดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ถูกบีบบังคับให้ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนจากเดิมที่ต้องเรียนรู้จากในห้องเรียนเท่านั้น เป็นการเรียนรู้ที่หลากหลาย และโดดเด่นมากในเรื่องของการเรียนออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มต่างๆ อาทิ เช่น Microsoft team,

Google classroom หรือแม้กระทั่งบริษัทเองก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการทำงานที่บ้าน ประชุมออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน zoom หรือ google meet ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ตรงกับคำนิยามของโลกสมัยใหม่ที่มักจะได้ยินหลายคนกล่าวถึง VUCA เป็นอย่างมากในช่วงนี้ VUCA ย่อมาจากคำว่า Volatility ความผันผวน Uncertainty ความไม่แน่นอน Complexity ความซับซ้อน และ Ambiguity ความคลุมเครือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2562, ปทุมพร เปียถนอม, 2563, วุฒิชัย โยธา และคณะ, 2564) แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของสภาวะการณ์ในปัจจุบันของสังคมโลก และสังคมไทย

โลกเข้าสู่ Digital Disruption แต่ไทยยังไม่เปลี่ยน ไม่มีการสร้างองค์ความรู้หรือ เทคโนโลยีของตนเอง เงินลงทุนไหลออกอย่างต่อเนื่อง GDP ลดลง นำเข้ามากกว่าส่งออก จากวิกฤติโควิด 19 ที่ผ่านมา ทำให้เห็นว่าไทยพึ่งพาเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวมากเกินไป ไทยยังไม่ยอมรับว่าตัวเองล้าหลัง เหมือนกับกบที่อยู่ในหม้อต้ม วิกฤตต้มกบ คำนี้หลายคนอาจจะเคยได้ยินมาจากแวดวงการเงิน และเศรษฐกิจ คำนี้หมายถึงความถึงสภาวะการที่คนไม่ตระหนักถึงสภาวะที่กำลังดำเนินไปอยู่ว่ามีความร้ายแรงขนาดไหน เมื่อวิกฤตมาถึงตัวก็แก้ไขไม่ทันเสียแล้ว เปรียบกับกบที่อยู่ในหม้อต้มตอนที่ใส่ลงไปน้ำยังไม่ร้อนก็ว่ายอย่างสบายใจ และปรับอุณหภูมิไปเรื่อยๆ พอน้ำเดือดจึงหนีไม่ทัน เราจะทำอย่างไรไม่ให้เหมือนกบในหม้อต้ม (Monney buffalo, 2565) Disruption มีความสำคัญอย่างมาก ในหลากหลายมิติ ตัวอย่างที่มักถูกยกขึ้นมาอธิบายให้เห็นภาพได้แก่กรณีของ Kodak ซึ่งเป็นองค์กรแรกที่คิดค้นกล้องถ่ายรูปแบบดิจิทัล ในปี 1975 โดย Steven Sasson และทำให้เราสามารถแชร์รูปภาพกันผ่านคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือได้ง่ายจนถึงทุกวันนี้ แต่ทว่าด้วยพฤติกรรมของผู้บริโภคในสมัยนั้นที่ยังคงนิยมกับการใช้กล้องฟิล์มมากกว่า ทำให้ Kodak มองข้ามตลาดกล้องดิจิทัลไป ก่อนที่ตลาดกล้องดิจิทัลที่เข้ามาทำให้ Kodak ต้องเผชิญภาวะหนี้สินกว่า 7 ปี คิดเป็นมูลค่ามากถึง 6,800 ล้านบาท และประกาศภาวะล้มละลายเมื่อปี ค.ศ. 2012 กรณีต่อมา ร้านเซเว่นอีโอดีและซีดีชื่อดังอย่าง Blockbuster ซึ่งถือว่าเป็นอีกหนึ่งตัวอย่างของบริษัทที่ถูก Disruption ด้วยผลของโลกออนไลน์ และเว็บไซต์ภาพยนตร์ชื่อดังอย่าง Netflix (SEAC, 2565) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระแส Disruption นั้นครอบคลุมไปทุกวงการ และปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงของกระแสแห่ง Disruption ไปได้ก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหาร

ผู้บริหาร มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการเทคนิคต่างๆ ผู้บริหารทุกคนทุกระดับและทุกองค์กรย่อมต้องทำหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ซึ่งต้องใช้ทักษะ (Skills) หรือความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานทางการบริหาร ที่สำคัญในการบริหารงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางวิชาการ ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การสอนและการให้คำปรึกษา การจัดการการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความขัดแย้ง ทักษะทางการเมือง การบริหารเวลา การประเมินผลและการให้รางวัล โดยเฉพาะทักษะภาวะผู้นำที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ผู้นำอาจไม่ใช่ผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ ข้อความนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำองค์กรจะพัฒนาไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรนั้นๆ เพราะผู้นำคือบุคคลที่จะนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้าให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ (leadership) มีนักทฤษฎีและนักการศึกษาได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลากหลาย แต่พอจะสรุปความได้ว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถ หรือการใช้อิทธิพลชักนำความคิดของผู้อื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ (Bass, 1981) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษาไว้หลายรูปแบบ ตั้งแต่ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคเริ่มต้น ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait leadership theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theories) (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคบูรณาการ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำยุคบูรณาการ มีกล่าวไว้หลายทฤษฎี เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theory) และภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership)

ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) เป็นหนึ่งในภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่มีการกล่าวถึงอย่างมากในแวดวงธุรกิจ ช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา การจะนำพาองค์กรให้อยู่รอดได้ในยุค Disruption ในสภาวะที่มีความผันผวนสูง มีความไม่แน่นอน มีความซับซ้อน และมีความคลุมเครือ (VUCA) (พิชราภรณ์ ดวงชื่น, 2561) ผู้นำจะต้องมีความพร้อมและความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่เป็น Soft skill เพิ่มมากขึ้นเพราะการเปลี่ยนแปลงเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ต้องปรับตัวถึงจะอยู่รอด ดังคำกล่าวที่ว่า self-disrupt before you're disrupted (SEAC, 2565)

เช่นเดียวกับนโยบาย และการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ซึ่งมุ่งเน้นการเป็นสำนักงานต้นแบบ 5g smart เลย One Smart Office มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านเทคโนโลยี เช่น การบริหารจัดการเขตพื้นที่โดยระบบภาค line notify การพิจารณาการพิมพ์ กพ.7 ออนไลน์ การแจ้งผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนผ่านระบบภาค line notify เป็นรายบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระบบบริการข้อมูลภาครัฐ Big Data เพื่อรวบรวมข้อมูลการดูแลของแต่ละกลุ่มงานเป็นข้อมูลกลางของสำนักงานเขตพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1, 2565) แสดงให้เห็นถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค Disruption

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 142 โรงเรียน จำนวน 1,139 คน ในปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับภาวะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Comrey & Lee (1992) ซึ่งถือว่าดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 แบบเลือกตอบ ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยใช้การแปลความหมายตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบเลือกตอบ (Multiple choice) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา ปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

5. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามเพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสม ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (index of Item-Objective Congruence: IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป รวมทั้งขอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในด้านสำนวนภาษาของข้อคำถาม เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไปถือว่าดี (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วย google forms และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบส่วนประกอบสำคัญ (Principle Component Analysis) และหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) ตามกระบวนการดังนี้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 1

1) สกัดองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.00

2) การหมุนแกนโดยหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) และพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .30

3) เปรียบเทียบองค์ประกอบแต่ละตัวโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาและจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญ

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการจัดองค์ประกอบและตัวแปรมาสร้างแบบสอบถาม และนำไปเก็บข้อมูลเพื่อมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงประจักษ์

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

1.การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic visionary) 2) มีบุคลิกภาพของผู้นำ (leadership personality) 3) เป็นผู้เรียนรู้ (learner)

องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) เปิดใจ (open minded) 2) ความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ (flexibility and adaptable) 3) การควบคุมตนเอง (self-control)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ 2) สื่อสารได้แม่นยำ 3) มีความกล้าหาญที่แน่นอน 4) สื่อสารได้ตรงประเด็น 5) สื่อสารได้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ 6) สื่อสารในที่สาธารณะได้ 7) ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว 8) มีความประนีประนอม

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) การทำงานเป็นทีม (team work) 2) ความร่วมมือ (cooperation) 3) ความรับผิดชอบ (responsibility)

องค์ประกอบที่ 5 คิดสร้างสรรค์และคิดบวก (creative and positive thinking) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) มองโลกในแง่ดี 2) สร้างกำลังใจได้เอง 3) เห็นอกเห็นใจลูกทีม 4) ส่งต่อพลังใจไปยังสมาชิกในทีม 5) นำทางผู้อื่นผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน 6) ให้ความมั่นใจกับผู้ปฏิบัติงาน

สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 98.755 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

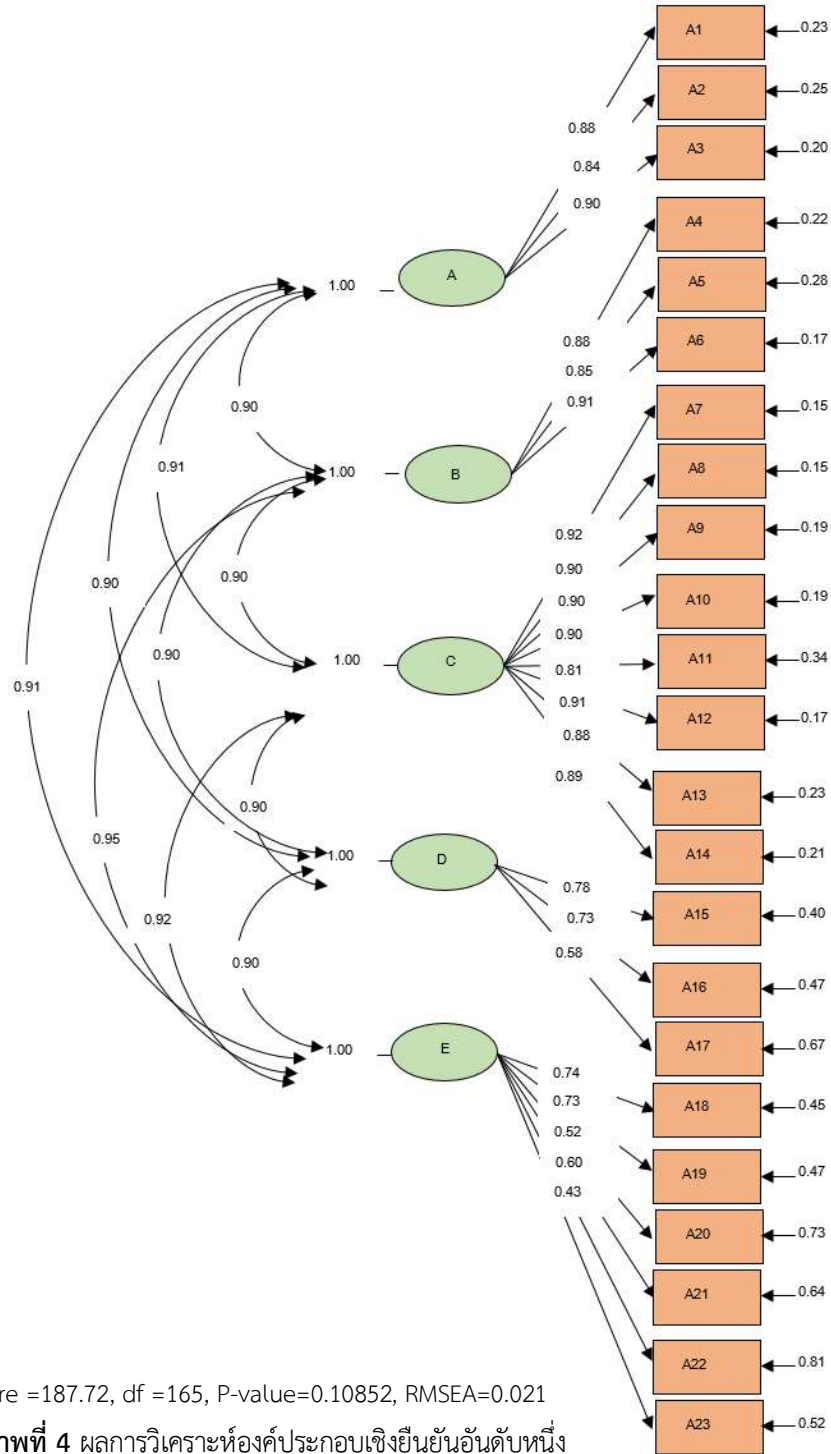
ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Initial Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของแบบสอบถาม (หลังการหมุนแกน)

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	17.669	29.947	29.947
2	14.831	25.138	55.085
3	10.920	18.509	73.594
4	10.793	18.293	91.887
5	4.052	6.868	98.755

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดการเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) และ 5) คิดสร้างสรรค์ และคิดบวก (Creative and positive thinking)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนี p-value ของ χ^2 , Chi-Square /df, RMSEA, AGFI, SRMR, NFI, NNFI และ CFI และ GFI อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่า p-value ของ χ^2 , =

0.10, Chi-Square /df= 1.14, df = 165, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02 ซึ่ง มี
รายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้



Chi-square =187.72, df =165, P-value=0.10852, RMSEA=0.021

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) 5) คิดสร้างสรรค์ คิดบวก (Creative and positive thinking) และเมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order factor analysis) พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สามารถอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ เป็นผู้เรียนรู้ (Learner) มีบุคลิกภาพของผู้นำ (Leadership personality) มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ Elevate Corporate Training (2019) และ Promsri C. (2019) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำแบบพลิกผันไว้ว่า พวกเขามักจะเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสอดคล้องกับ World Economic Forum (2019) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำแบบพลิกผันไว้ว่ามีความคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ 1) เปิดใจ (open minded) 2.) ความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ (flexibility and adaptable) 3.) การควบคุมตนเอง (self-control) สอดคล้องเป็นบางส่วนกับแนวคิดของ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2562) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของ Disruptive Leaders ได้แก่ 1) Humble เปิดรับและเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้ 2) Adaptable มีความยืดหยุ่นสูง ล้มแล้วลุกได้เร็ว

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ 2) สื่อสารได้แม่นยำไม่ผิดพลาด 3) มีความกล้าหาญที่แน่วแน่ 4) สื่อสารได้ตรงประเด็น 5) สื่อสารได้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ 6) สื่อสารในที่สาธารณะได้ 7) ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว 8) มีความประนีประนอม สอดคล้องกับแนวคิดของ อริญา เถลิงศรี (2560) ที่กล่าวถึงทักษะภาษาใหม่ของภาวะผู้นำที่จำเป็นในการต่อกรกับ Disruption

ประกอบด้วย Ability to understand และ Ability to speak และทองพันชั่ง พงษ์วาริน (2562) กล่าวถึงผู้นำต้องสื่อสารเป็น

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม (team work) 2) ความร่วมมือ (cooperation) 3) ความรับผิดชอบ (responsibility) สอดคล้องกับแนวคิดของศิริยุภา รุ่งเรืองสุข (2561) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม และทองพันชั่ง พงษ์วาริน (2562) กล่าวถึงการใช้คนให้เหมาะกับงาน

องค์ประกอบที่ 5 คิดสร้างสรรค์ และคิดบวก (Creative and positive thinking) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ 1) มองโลกในแง่ดี 2) สร้างกำลังใจได้เอง 3) เห็นอกเห็นใจลูกทีม 4) ส่งต่อพลังใจไปยังสมาชิกในทีม 5) นำทางผู้อื่นผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน 6) ให้ความมั่นใจกับผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ World economic forum (2019) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำแบบพลิกผันว่า มีความเห็นอกเห็นใจ และทองพันชั่ง พงษ์วาริน (2562) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำยุค Disruption ต้องทำ คือ มองโลกแง่ดี สร้างกำลังใจได้เอง และส่งต่อพลังใจนั้นไปยังสมาชิกในทีมทุกคน

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดการเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า p-value ของ χ^2 , Chi-Square /df, RMSEA, AGFI, SRMR, NFI, NNFI และ CFI และ GFI อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่า p-value ของ χ^2 , = 0.10, Chi-Square /df= 1.14, df = 165, P-value = 0.01, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02 มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hooper et al. (2008) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก (λ มีค่าระหว่าง 0.79 – 0.91) สรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีความสำคัญต่อการเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.79 – 0.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจัดลำดับองค์ประกอบที่เหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ 1)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) และ 5) คิดสร้างสรรค์และคิดบวก (creative and positive thinking) ถือได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสำคัญต่อการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ได้ตรวจสอบคุณลักษณะดังกล่าวกับผู้บริหาร และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ 5 องค์ประกอบแล้วทำการยืนยันโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Promsri C. (2019) ได้ศึกษาองค์ประกอบของลักษณะผู้นำแบบพลิกผัน ได้ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การยอมรับความจริง 3) นำทางผู้อื่นผ่านช่วงเวลาแห่งการหยุดชะงัก 4) ความเด็ดขาด 5) ผู้ฝ่าฝืนกฎ 6) ปลดล็อกศักยภาพของผู้อื่น 7) ความมั่นใจในตนเอง 8) ความเข้าใจเชิงธุรกิจ แต่สอดคล้องกับแนวคิดของ Houque (2015) ได้กล่าวถึงลักษณะ 5 ประการของ ผู้นำแบบพลิกผัน (Disruption) ที่ต้องมี ประกอบไปด้วย 1) เป็นผู้แสวงหาความจริง 2) มีความสามารถในการชี้แนะแนวทางท่ามกลางอุปสรรคต่างๆ 3) เป็นผู้ที่มีความแน่วแน่ 4) ออกจากกฎเดิมๆ 5) มีความสามารถในการลดแรงเสียดทานท่ามกลางความไม่แน่นอน สอดคล้องกับทองพันชั่ง พงษ์วาริน (2562) ได้กล่าวถึง 5 สิ่งที่ผู้นำยุค Disruption ต้องทำ เพื่อชัยชนะ และเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม 1) ต้องสื่อสารเป็น โดยสื่อสารอย่างเปิดเผย ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ชัดเจน ตรงประเด็น 2) ต้องใช้คนเป็น โดยถือหลัก คนถูกงาน งานถูกคน เหมาะสมกับเวลา และต้องกระตุ้นให้สมาชิกในทีมอยากทำงานมากขึ้น หรือกล้าที่จะทำงานที่ยาก และท้าทายกว่าเดิม 3) ต้องกล้าเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ งานใหม่ที่ยุ่งยากมากกว่าเดิม งานที่ไม่เคยทำ งานที่ไม่มีใครกล้า หรือไม่ยอมทำ 4) ต้องคิดมากกว่าเดิม เพื่อวางแผน และทำงานให้ดีกว่าเดิม ต้องคิดถึงอนาคต มองภาพรวม คิดหาวิธีการทำงานใหม่ และมองโลกแง่ดี 5) สร้างกำลังใจได้เอง และส่งต่อพลังใจนั้น ไปยังสมาชิกในทีมทุกคน เพื่อขับเคลื่อนทีมให้ก้าว ไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องไม่หยุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ประกอบ คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปเป็นเป้าหมาย หรือนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบพลิกผันที่จะพองค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค Disruption

1.2 จากผลการวิจัย ตัวแปรสังเกตได้ นำทางผู้อื่นผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ในองค์ประกอบที่ 5 มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่านำทางผู้อื่นผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องใช้ในการเป็นผู้นำแบบพลิกผัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ต่อไป
2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาในประชากรที่แตกต่างออกไป เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และควรศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทองพันชั่ง พงษ์วาริน. (2562). 5 สิ่งที่คุณต้องทำ Disruption ต้องทำ. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565, จาก <http://www.oknation.net/blog/ThongpunchangManagement/2019/05/13/>.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2563). ภาวะผู้นำการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม,10(3), 115-123.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น.(2561). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 24(3), 450-458.
- วิชัย วงษ์ใหญ่.(2562). การเรียนรู้ในโลก VUCA สู่ Social Quotient. พิมพ์เผยแพร่ออนไลน์. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรการเรียนรู้.
- วุฒิชัย โยธา, กษม ชนะวงศ์, จุฬารักษ์ โสตะ, อำนาจ ชนะวงศ์ และสนใจ ไชยบุญเรือง. (2564). นวัตกรรมภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างพลิกผัน. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 11(3), 11-18.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2561). Disruptive Leadership พาท้องกร้าวทันการเปลี่ยนแปลง, สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565, จาก <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-134698>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. (2565). ทิศทางการบริหารงานองค์กร. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2565, จาก https://loei1.go.th/?page_id=88.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 1 ปี 2565 ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม 2565. ออนไลน์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560ก). การบริหารการศึกษาและทฤษฎี ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560ข). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ :ปัญญาชน.

- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). การวิจัยทางการศึกษา แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริญา เถลิงศรี. (2561). ปลุกผู้นำให้ตื่น (ตัว) ด้วย ภาษาใหม่ The New Language of Leadership ทางรอดขององค์กรไทยในสมรภูมิ Disruption. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.brandbuffet.in.th/2018/09/seac-seminar-the-new-language/>.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2563). **Disruptive Leadership and Agile Organizations**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565, จาก <https://www.aclc-asia.com/post/2019/08/31/disruptive-leadership-and-agile-organizations>.
- อุดม คชินทร. (2563). **ปาฐกถาเกียรติยศศาสตราจารย์ นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์ ครั้งที่ 11 งานครบรอบ 51 ปี วันพระราชทานนาม 132 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “การปรับตัวของมหาวิทยาลัยเพื่อตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption”**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กองบริหารงานวิจัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bass, B. (1981). **Handbook of Leadership**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://pdfs.semanticscholar.org/410a/a20c1438c750464ccfa0312b5718f4475e30.pdf>.
- Comrey, A.L., and Lee, H.B. (1992). **A First Course in Factor Analysis**. (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Elevate Corporate Training. (2019). **The 7 Characteristics of Disruptive Leaders**. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.elevatecorporatetraining.com.au/2019/05/03/the-7-characteristics-of-disruptive-leaders/>.
- Hoque, F. (2015). **5 Habits of Truly Disruptive Leaders**. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.fastcompany.com/3052725/5-habits-of-truly-disruptive-leaders>.
- Jackson, T. (2017). **11 Traits of the Disruptive Leader**. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.linkedin.com/pulse/11-traits-disruptive-leader-terence-jackson-ph-d->.
- Moneybuffalo. (2565). **วิกฤตต้มกบ คืออะไร ไทยกำลังถอยหลังลงคลองจริงหรือ**. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2565, จาก <https://www.moneybuffalo.in.th/economy>.
- Promsri, C. (2019). Analysis of Disruptive Leaders: Key Qualities for Dealing with a Changing Environment in a Digital Age. **IOJPH - International open Journal of Humanities and Social Science**, 2(8), 1-7.
- The Standard. (2560). **รายการKEY MESSAGES. ทำไมเด็กจบใหม่ ตกงานมากที่สุด**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=Wxqkckyfnfs&list=>

World economic forum. (2019). **7 skills every leader needs in times of disruption**. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/7-skills-every-leader-needs-in-times-of-disruption/>.

SEAC. (2565). ภาษาใหม่ของผู้ผู้นำ ภาวะผู้นำที่จำเป็นในการต่อกรกับ DISRUPTION. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://themomentum.co/seac-newlanguage-advertorial/>.

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9
The Guideline for Development Educational Institutions are Learning Organizations
in The Network Group to Promote the Efficiency of Special Education Center Network 9

อุมพร ผาบจันดา
กฤษณก ดวงชาตม
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Umaporn Phabchanda
Kritkanok Duangchatom
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 25 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 25 สิงหาคม 2566; วันที่รับบทความ: 25 สิงหาคม 2566

Received: July 25, 2023; Revised: August 25, 2023; Accepted: August 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 และ 2) ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 การ วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การ พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวม จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบ สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่าง เป็นระบบ 2) ด้านบุคลิกครอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของทีม 4) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ ร่วม

2. ผลการศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แนวทางคือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมพัฒนา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยในเนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การคิดอย่างเป็นระบบ Module 2 บุคคลรอบรู้ Module 3 การเรียนรู้ของทีม Module 4 รูปแบบทางความคิด Module 5 วิสัยทัศน์ร่วม และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes this research were to 1) study the current conditions, desirable condition and need assessment of development educational institutions are learning organizations in the network group to promote the efficiency of special education center network 9. 2) study and evaluation the guideline for development educational institutions are learning organizations in the network group to promote the efficiency of special education center network 9. The research was divided into 2 phases: Phase 1 study the current conditions, desirable condition and need assessment of development educational institutions are learning organizations. The sample group were 291 school administrators and teachers. The research instrument were questionnaires. The statistics used for data analysis were mean and deviation standard. Phase 2: study and evaluation the guideline for development educational institutions are learning organizations. The target groups include 9 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The results of the research were as follows:

1. The current state in overall was moderate level, the desirable state in overall was in the highest level. The need assessment rank from high to low level was 1) System thinking 2) Personal mastery 3) Team learning 4) Mental model 5) Shared vision
2. the guideline for development educational institutions are learning organizations

the guideline for development educational institutions are learning organizations was development program, Include was 1 principles, 2) objectives, 3) contents, 4) development activities, and 5) measurement and evaluation. The Content consists of 5 module Include, module 1 system thinking, module 2 personal mastery, module 3 team learning, module 4 mental model, module 5 Shared vision. Summary of guidelines evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Keywords : Development guidelines, learning organizations, special education

บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เห็นได้ชัดเจนว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม “องค์การแห่งการเรียนรู้” จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากขาดความร่วมมือและการประสาน (Cummings & Worley, 2009)

ดังนั้นองค์การที่ยืนหยัดได้จะต้องเป็นองค์การที่พร้อมจะเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวกับการแข่งขันได้อย่างรวดเร็วนำไปสู่ข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ องค์การนั้น ๆ ควรมีบุคลากรที่มีความรู้และมีการถ่ายทอดประสบการณ์สู่ผู้อื่น นำความรู้ออกมาให้บุคคลอื่นรับรู้ และองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จต้องสามารถนำความชาญฉลาดที่สะสมภายในของบุคลากรมาใช้ได้อย่างได้ผล (วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์, 2553) ความชาญฉลาดของบุคลากร คือ การที่บุคคลสามารถสะท้อนถึงความรู้ที่ตนเองมีสะสมอยู่ภายในที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และการทำงานร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับความรู้ใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของบุคคลในองค์กร (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ,

2559) สอดคล้องกับทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ซึ่งมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน โดยการนำบริบทของการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันรับผิดชอบร่วมกันพัฒนาตนเอง พัฒนาทีม แสวงหาความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียน ผ่านการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Anne, M. Bowker, 2008 ; Ellyn, R., 2012; Marco, & Louise, 2016) หากนำหลักคิดทั้งสองมารวมกันและปฏิบัติในโรงเรียน อาจเรียกได้ว่าโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Organization: SLO) ซึ่งหลักการสำคัญของโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (SLO) คือ การร่วมกันคิด ร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันตัดสินใจของสมาชิก ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเคารพซึ่งกันและกัน การกระจายอำนาจ ระบบประชาธิปไตย ระบบกิจกรรม และภาวะผู้นำซึ่งหลักการเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านบุคลากร ครูในโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990) โดยกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนามีหัวใจสำคัญ คือ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน ในระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาทั้งการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การสร้างวิถีในโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะต้องทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์, 2552) สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร องค์การใดก็ตามต้องการอยู่ร่วมในสังคมย่อมปฏิเสธไม่ได้ที่จะสร้างองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับในองค์การ

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559) กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยมีสถานศึกษาในสังกัด คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะการศึกษาพิเศษมีทุกจังหวัดทั่ว

ประเทศไทย รวม 77 จังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตาม อัยยาศัยแก่คนพิการในลักษณะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ฟันฟู และเตรียมความพร้อม จัด การศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชนรวมทั้งการจัดเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศของ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) สำหรับนักเรียน ที่มีความบกพร่องทุกประเภทความพิการ โดยเป็นการให้บริการช่วยเหลือตั้งแต่แรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องได้รับการพัฒนาฟื้นฟูที่เหมาะสมเต็มศักยภาพ การดำเนินงานของศูนย์ การศึกษาพิเศษมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกในปัจจุบันที่มีคุณภาพและ มาตรฐาน และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ที่มุ่งเน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานที่เข้มแข็งแรงมี ความรู้ โดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งใน เมืองและชนบท ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจึงมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาศูนย์การศึกษาพิเศษได้ให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กพิการทุกประเภท ความพิการ และยังพบว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษคือผู้ที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการพัฒนา ทั้งนี้การ บริหารสถานศึกษาจึงมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักการบริหารแบบองค์รวมเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วน การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการวางแผนอนาคต (Scenario Planning) รองรับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยแลนด์ 4.0 ตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล ผล การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ, 2559) พบว่า นอกจากการจัดการเรียนการสอนและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียนแล้ว ยังต้อง รับบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนดูแลผู้เรียนด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย พร้อมช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา ทางด้านสังคม ด้านพฤติกรรมเสี่ยงอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านทักษะชีวิต ทักษะ อาชีพ ทักษะตน อุทิศเวลา เพื่อให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่วางไว้ ดังนั้นการพัฒนากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้าง ช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกันภายในบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็น ฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และ พัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการ เรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พร้อมเผชิญกับ

สภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์การการสร้งองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันของหน่วยงานภาครัฐ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งสำคัญในอันดับแรกของนักบริหารสมัยใหม่ที่จะนำองค์กรก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9
2. เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 9 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 24 คน ครู 267 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 141 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน

สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2564 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ซึ่งคิดสัดส่วนร้อยละ 100 เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด จากนั้นเทียบอัตราส่วนของครูผู้สอนแต่ละศูนย์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านบุคคลรอบรู้ 2) ด้านรูปแบบทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ได้รับรางวัลสถานศึกษายอดเยี่ยม จำนวน 5 คน และ 2) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น จำนวน 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสังเคราะห์กำหนดเป็นกำหนดองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้องค์ประกอบ 5 ด้าน 1) ด้านบุคคลรอบรู้ 2) ด้านรูปแบบทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม
ขอนแก่น	3	51	54	3	26	29
มหาสารคาม	3	39	42	3	21	24
กาฬสินธุ์	3	37	40	3	20	23
สกลนคร	3	32	35	3	15	18
บึงกาฬ	2	18	20	2	10	12
เลย	2	18	20	2	10	12
หนองบัวลำภู	2	18	20	2	10	12
อุดรธานี	3	36	39	3	19	22
หนองคาย	3	18	21	3	10	13
	24	267	291	24	141	165

3. สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 32 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปผลจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .70 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30-80

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามด้วยกรูเกิ้ลฟอร์ม โดยผู้วิจัยส่ง คิวอาร์โค้ดและลิงก์ให้ผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จากนั้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับตามระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น

5.2.1 นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.2.2 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด แล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ในการวิจัยระยะที่ 2

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

2. สร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากผลการวิเคราะห์ โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้ “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้” “ด้านบุคคลรอบรู้” “ด้านรูปแบบทางความคิด” “ด้านวิสัยทัศน์ร่วม” “ด้านการเรียนรู้ของทีม” และ “ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางเพื่อนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ (กลุ่มเดิม) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนา

4.1. ประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ดำเนินการดังนี้

4.2 สร้างแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

องค์การ แห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI	ลำดับ
1. บุคคลรอบรู้	3.37	0.60	ปานกลาง	4.71	0.47	มากที่สุด	0.39	2
2. รูปแบบทางความคิด	3.44	0.55	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.37	4
3. วิสัยทัศน์ร่วม	3.45	0.58	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด	0.36	5
4. การเรียนรู้ของทีม	3.49	0.57	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด	0.38	3
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.42	0.59	ปานกลาง	4.79	0.43	มากที่สุด	0.40	1
เฉลี่ยโดยรวม	3.43	0.57	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด	0.38	-

จากตารางที่ 1 สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านรูปแบบ

ทางความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาคำถามต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.38$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของทีม 4) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 สรุปแนวทาง คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมพัฒนา โดยโปรแกรมการพัฒนา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยในเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านบุคคลรอบรู้ Module 2 ด้านรูปแบบทางความคิด Module 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม Module 4 ด้านการเรียนรู้ของทีม Module 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และคำความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลรอบรู้ ทั้งนี้จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 นั้นมองเห็นว่าในปัจจุบันการเรียนรู้ของทีมนั้นมีการดำเนินการอยู่แล้วถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นปัจจุบันมีการดำเนินการที่เป็นไปตามแนวคิดของ Cummings & Worley (2009) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้าง

กระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวสรุปว่า Team Learn การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์การความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึก ร่วมกันว่า เรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านบุคคลรอบรู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าด้านการเรียนรู้ของทีมยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันจะมีการดำเนินงานมากที่สุดจากทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่เมื่อพิจารณาจะพบว่ายังอยู่ในระดับปานกลางจึงต้องมีการพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของทีม 4) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองเห็นความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ นั้นเพราะการคิดเป็นระบบเป็นการนำระบบความคิดอย่างเป็นระบบมาจัดการระบบต่าง ๆ ในองค์กรให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และการคิดอย่างเป็นระบบจะไม่มองเฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะมองในภาพรวมทั้งองค์กร และพยายามใช้ความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ใช่การมองเหตุผลเป็นเส้นตรงต่อ ๆ กันไปและมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ไม่ใช่มองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเท่านั้น ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2550) ที่กล่าวว่าองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ นั้น เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดคิด ฉลาดฟัง ฉลาดทำทั้งนี้ต้นกำเนิดขององค์การอัจฉริยะเกิดมาจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบความคิดเกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย ฉลาดเลือกและฉลาดทำอันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติ และ Senge (1990) ที่สรุปไว้ว่าการคิดอย่างเป็นระบบ คือ เน้นให้บุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ Garvin (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะในการแก้ปัญหายังมีระบบเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงถึงวิธีการและปรัชญา ในการจัดการปัญหาขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมีเทคนิคและเครื่องมือสนับสนุน

เช่น วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องมีหลักการไม่ใช่ว่าการคาดเดาสมมติฐานขึ้นมาเอง แต่มีการทดสอบสมมติฐานในวงจร Deming ที่เรียกว่า "Plan - Do - Check - Act : (PDCA) พร้อมทั้งยึดข้อมูลและข้อเท็จจริงมากกว่า ข้อเสนอพื้นฐานเพื่อ ประกอบการตัดสินใจ และมีการใช้เครื่องมือทางสถิติอย่างง่ายในการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น กราฟแท่ง แผนภูมิแก๊งปลา แผนภูมิควบคุม และสหสัมพันธ์

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 สรุปรูปแบบ คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมพัฒนา โดยโปรแกรมการพัฒนามีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยในเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านบุคคลรอบรู้ Module 2 ด้านรูปแบบทางความคิด Module 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม Module 4 ด้านการเรียนรู้ของทีม Module 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบนั้น ในส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมนั้นสอดคล้องกับสุวัจน์ จุลสุวรรณ (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล และสุวิทย์ ยอดสละ (2556) ที่ได้สรุปองค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล และเชษฐา คำคลอง (2557) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และในส่วนของผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดองค์ประกอบที่เป็นสาระเนื้อหาในการนำไปพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยโดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดของแต่ละด้าน และมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กับกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู อีกทั้งในส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 โดยการใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดไปดำเนินการสร้างเป็นแนวทาง ส่วนในระยะที่ 2 ได้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนา จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพ

1.2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านบุคลากรรอบรู้ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร และนักเรียนในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

เชษฐา คำคล่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ยุรพร ศุภรัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).

วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2553). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.สำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย.วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(4), 196-197.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Anne, M. Bowker.(2 0 0 8) . **The school-as-learning-community within new public
management: The role of organizational structure.** In Paper presented at ‘The
school-a learning organization?’ conference (pp. 1-21). Norway: Lillehammer.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** New York: Harper & Row.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. (2009).**Organization Development & Change.** 9th Edition,
South Western Cengage Learning, Mason.
- Ellyn, R.L. (2012). Learning organization learning. **International Journal of Business and Social
Science**, 3(6), 217-221.
- Garvin, D.A. (1993). **Building a Learning Organization.** Harward Business Review, July-. August
: 778-779.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), p. 607-610.
- Marco, K., & Louise, S. (2016). What makes a school as learning organization?. **Education
Working Paper**, 28(2), 137.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline :The art and practice of the learning organization.**
London : Century Press.

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
Integrative Leadership of School Administrators Affecting to 21st Century Learning Skills
of School Under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu

อดิศร พูนสวัสดิ์
ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Adisorn Poonsawat
Chissanapong Sonchan
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: adisornpoonsawat230824@gmail.com

วันที่รับบทความ: 29 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 20 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 21 สิงหาคม 2566

Received: July 29, 2023; Revised: August 20, 2023; Accepted: August 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน และ 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้ร้อยละ 67.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .27713$ และ 5) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.628 + .469 (X_1) + .180 (X_3)$$

$$Z'_{Y'} = .603 (Z_1) + .260 (Z_3)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of integrative leadership of school administrators, 2) study the level of 21st century learning skills of school, 3) study the relationship between the integrative leadership of school administrators and the 21st century learning skills of school, 4) study the integrative leadership of school administrators affecting to 21st century learning skills of school and 5) create forecasting equation of the integrative leadership of school administrators affecting to 21st century learning skills of school under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu.

The sample consisted of 323 administrators and teachers in the school under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu. Using stratified random sampling. The instrument used in the research was a rating scale of 5 levels questionnaire with the reliability at 0.976. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that: 1) The integrative leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu was at the high level. 2) The 21st century learning skills of school under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu was at the high level. 3) The integrative leadership of school administrators and the 21st century learning skills of school under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu had a positive relationship at the .01 level of significance overall. 4) The integrative leadership of school administrators affecting to the 21st century learning skills of school under Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu found that two aspects which were able to predict the 21st century learning skills of school at a statistical significance of the .01 level, Consisted of team work and creativity . The two aspects can predict variable 67.00 percent with a standard error of estimate of $\pm .27713$. 5) The regression equation of raw scores could be summarized and standardized scores could be written as follows:

$$Y' = 1.628 + .469 (X_1) + .180 (X_3)$$
$$Z'_Y = .603 (Z_1) + .260 (Z_3)$$

Keywords: The Integrative Leadership, School Administrators, The 21st Century Learning Skills of School

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีที่มีความล้ำสมัยขึ้น รวมถึงนโยบายการบริหารทางการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการบริหารจัดการซึ่งบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพนั่นก็คือ ผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติหลายอย่าง เพื่อส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิผลและส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานของตนเอง

การบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีลักษณะต่างไปจากเดิม โดยอาศัยภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพมาเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งพบว่ามียุคของภาวะผู้นำที่หลากหลายซึ่งมีลักษณะที่มุ่งเน้นการบูรณาการให้เกิดการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ซึ่งหมายถึง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เพราะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการช่วยทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เป็นความ

ท้าทายต่อผู้นำทางการศึกษาก็คือจะต้องมีแนวคิดหรือแนวทางในการบริหารจัดการ ในฐานะผู้นำที่จะต้องก้าวทันต่อสถานการณ์ ที่จะต้องบูรณาการองค์ความรู้ ประสบการณ์ ขณะที่เราต้องก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทางการศึกษาควรพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันต่อระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยแห่งยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ หากพิจารณาความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษามีผู้นำที่สามารถบูรณาการแนวความคิด ความรู้ และประสบการณ์จนสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางการศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีคนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีทักษะการเรียนรู้ การอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ทักษะการทำงานและมีความรอบรู้ พัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาคนให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (Upmaiatichai, 2017) ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการเติบโตทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ส่งผลต่อวิถีชีวิต ของคนในสังคมให้กลายเป็นโลกแห่งการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยโรงเรียนต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูทำหน้าที่เป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ ช่วยออกแบบกิจกรรมและแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนด้วย สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเตรียมตัวรับมือและ

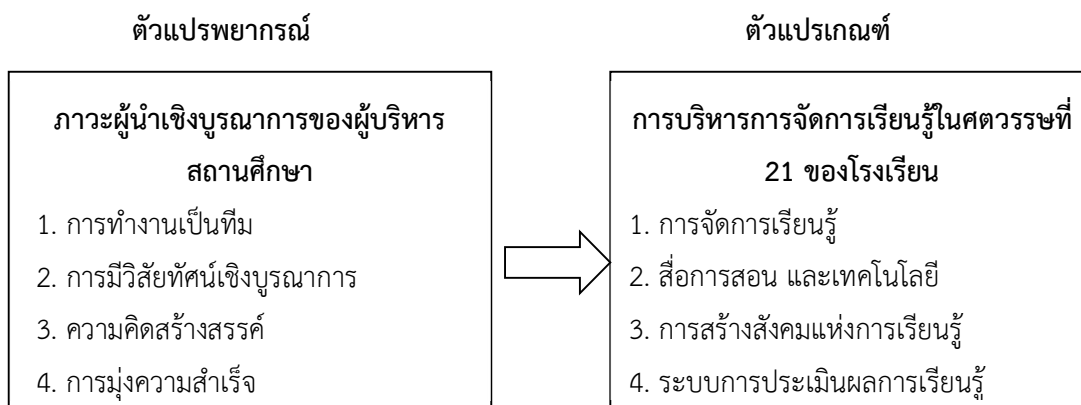
เตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้

จากสถานการณ์และเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาภาวะผู้นำแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้โรงเรียนมีความพร้อมสู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 52 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,939 คน รวมทั้งสิ้น 2,055 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 305 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูมี จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างวิสัยทัศน์

เชิงบูรณาการ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การมุ่งความสำเร็จ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) สื่อการสอน และเทคโนโลยี 3) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) ระบบการประเมินผลการเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ด้วยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 คน

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน

นำข้อคำถามที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ผลการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

3.5.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .504–.811 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .976

3.5.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .373–.880 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938

1) ค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .737–.789 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .856

2) ค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .396–.647 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .711

3) ค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .371–.788 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .627

4) ค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งความสำเร็จ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .356–.879 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .810

3.5.3 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .544–.824 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965

1) ค่าอำนาจจำแนกของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .544–.745 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .867

2) ค่าอำนาจจำแนกของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .355–.890 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .895

3) ค่าอำนาจจำแนกของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .469–.720 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .835

4) ค่าอำนาจจำแนกของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านระบบการประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .593–.895 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้วย Google Form และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	การทำงานเป็นทีม	4.21	.62	มาก	1
2	การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	4.08	.69	มาก	3
3	ความคิดสร้างสรรค์	3.96	.70	มาก	4
4	การมุ่งความสำเร็จ	4.19	.61	มาก	2
รวม		4.11	.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	การจัดการเรียนรู้	4.34	.47	มาก	1
2	สื่อการสอน และเทคโนโลยี	4.28	.54	มาก	4
3	ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.32	.51	มาก	2
4	ระบบการประเมินผลการเรียนรู้	4.32	.52	มาก	3
รวม		4.32	.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านระบบการประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสื่อการสอน และเทคโนโลยี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
X ₁	1									
X ₂	.813**	1								
X ₃	.767**	.737**	1							
X ₄	.735**	.764**	.791**	1						
Y ₁	.703**	.570**	.611**	.559**	1					
Y ₂	.775**	.642**	.676**	.617**	.815**	1				

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
Y ₃	.786**	.602**	.704**	.583**	.850**	.865**	1			
Y ₄	.763**	.649**	.733**	.710**	.899**	.827**	.876**	1		
X	.910**	.914**	.909**	.901**	.671**	.745**	.735**	.784**	1	
Y	.803**	.654**	.723**	.656**	.941**	.932**	.951**	.953**	.779**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ($r_{XY} = .779$) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X1Y} = .803$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X2Y} = .654$) ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง ($r_{X3Y} = .723$)

ด้านการมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X4Y} = .656$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₁)	.803	.645	.643	.469	.039	.603	12.105**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₃)	.820	.672	.670	.180	.035	.260	5.215**	.000

a = 1.628 S.E._{est} = ±.27713

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X₁) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .603 รองลงมา คือด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ได้ร้อยละ 67.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.27713

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y' = 1.628 + .469 (X_1) + .180 (X_3)$$

$$Z'_Y = .603 (Z_1) + .260 (Z_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารในปัจจุบัน ที่มีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียน เมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็ย่อมได้เรียนรู้มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน และการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ หนุงาม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Printy & Bowers (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการและภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงและการร่วมมือของครูในโรงเรียนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูระดับปฏิบัติการมีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรและมีความรับผิดชอบในการทำในงานของตนเอง ซึ่งครูระดับปฏิบัติการต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเพื่อให้งานที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับที่มาก เพราะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง ในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการมีความหลากหลาย และมีความยืดหยุ่น มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในบริบทที่เป็นจริง โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และกำหนดข้อตกลงในชั้นเรียน ส่งเสริมครูในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นเรียน สนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ โดยยึดหลักของความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสนับสนุนครูใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ มีเครื่องมือที่ช่วยเป็นสื่อกลางให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน การสอนจะต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกับสื่อการสอนที่เป็นของจริง กระตุ้นให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ โดยร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยครูมีการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ สามารถเชื่อมโยงแหล่งความรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาระบบการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้เทคนิควิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดพฤติกรรม และทักษะของนักเรียนตามสภาพความเป็นจริง ดังที่ สมหมาย อ่ำ

ดอนกลอย (2556) กล่าวถึง การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใฝ่ใจในเรื่องของศาสตร์การสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2557) อธิบายว่า ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นจุดสำคัญที่ต้องทำให้ครูไทยปรับเปลี่ยนวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด การทำ การพูดมากขึ้น เพื่อให้ค้นหา สร้างความรู้ด้วยตนเองส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง แต่ต้องกลับไปเป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้มากขึ้น กระตุ้นให้เด็กแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ การพัฒนาครูไทย เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้มีความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม (Ethics character) ความเป็นผู้มีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ (Electronic person) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา (Curriculum competency) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน (Instructional competency) สมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้สู่การทําวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Assessment competency) และสมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก (Classroom management competency) ซึ่งสรุปก็คือลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 = E² (CIAC)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มีผลต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความรู้ ความเข้าใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู ตอบสนองความต้องการของบุคลากร กล่าวคือ กล่าวตัดสินใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ หนูงาม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีตัวแปร 2 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

4.1 การทำงานเป็นทีม คุณลักษณะและพฤติกรรมของการทำงานขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน หาแนวทางที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย มุ่งความสำเร็จของการทำงาน รับรู้ถึงบทบาทภาระหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งได้กำหนดแนวทางองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วม 3) การรับรู้บทบาท 4) การสื่อสาร 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล และปริญญญา มีสุข (2560) ได้อธิบายและให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมโดยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เป้าหมายของทีม 4) การยอมรับนับถือ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herrenkohl (2004) เป็นผู้เขียนหลักการเพื่อฝึกหัดนักเรียน ฝึกทักษะชีวิตการทำงานเป็นทีมและทักษะการสื่อสารความเป็นผู้นำและการควบคุม โดยได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมาย 2) วิสัยทัศน์ 3) ภาระงาน 4) ทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Lenhard (2004) ได้อธิบายถึงความสำเร็จขององค์กร ว่าขึ้นอยู่กับคนที่ทำงานในนั้น มีทักษะของตัวเองและอาจเกิดขึ้นและทำให้ผลงานของตัวเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จ องค์ประกอบที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ดีในการพัฒนากลยุทธ์และโครงสร้างและที่สำคัญคือการทำงานเป็นทีมขององค์กร ส่งผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพในความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมนั้นจะต้องมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบคือ 1) การควบคุมของทีม 2) การยอมรับของทีม 3) ความต้องการของทีม

4.2 ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ไม่หวั่นไหวกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบข้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การทำงานเกิดการคล่องตัวมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานในโรงเรียน เมื่อมีปัญหาผู้บริหารสามารถหาทางออกได้หลาย ๆ ทางที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างบรรยากาศในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ได้อธิบายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการผลิตสิ่งที่เป็นต้นแบบที่แตกต่าง และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ระดับบุคคล คือการใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตัวเองในแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคในสังคม โดยได้กำหนดลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ ว่ามีองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) จินตนาการ 2) คิดคล่องตัว 3) คิดยืดหยุ่น 4) คิดสิ่งใหม่ 5) คิดละเอียดลออ 6) การสังเคราะห์ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรพิมล เวสสวรรค์ (2558) ได้อธิบายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดคล่องตัว 2) ความคิดริเริ่ม 3) จินตนาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Certo (2006) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการผสมผสานแนวความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันในรูปแบบเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความเชี่ยวชาญ 2) ทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 3) แรงจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Danner (2008) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์โดยพบว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีองค์ประกอบทั้งหมด 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความยืดหยุ่น 2) ความไว้วางใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะการตระหนักถึงความต้องการของบุคลากร ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ในด้านสื่อการสอน และเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารด้านสื่อการสอน และเทคโนโลยี โดยการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และทรัพยากรการเรียนรู้ โดยยึด หลักของความเสมอภาค ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์

เชิงบวก ในระดับสูง ดังนั้นหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยอาจจัดเป็นโครงการ หรืออาจใช้วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ที่หลากหลาย

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมกับ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์กับด้านการมุ่งความสำเร็จและด้านการทำงาน เป็นทีมกับด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ได้ซึ่งมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบาย และสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการดังกล่าว ด้านการทำงานเป็นทีมกับและการมุ่งความสำเร็จก็เป็นตัวแปรอีก ด้านหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวดี ใจช่วงโชติ. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุบลมภ์.วารสาร
อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย OJED, 12(4), 438-451.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิควิธีคิด.
- พรพิมล เวสสวรรค์. (2558). ผลของการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะโดยใช้แนวคิดการต้นเชิงสร้างสรรค์
ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของเด็กอนุบาล. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 10(2), 63-73.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียววินดีสุข. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รสสุคนธ์ หนูงาม. (2561). ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1-7.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2565). **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **โครงการวิจัยเรื่องการกำหนด แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <http://www.edulpru.com/eu/21st/st-010.pdf>.
- สุวรรณ พงษ์ม่วงพล และปริญญา มีสุข. (2560). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 11(1), 162-173.
- Certo, S.C., & Certo, S.T. (2006). **Modem management**. 10th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Danner, S.E. (2008). **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator**. Master of Arts Education Thesis in Art Educational Ohio University.
- David, S. (2002). **Integral leadership**. Retrieved October 10, 2019, from http://www.en.wikipedia.org/wiki/Integral_leadership
- Herrenkohl, R.C. (2004). **Becoming a Team, Achieving a Goal**. South -Western: Thomson Corporation.
- Lenhard, S. (2004). Integrated Management Systems for Enhancing Education for Sustainable Development in Universities. **Journal of Cleaner Production**, 2(106), 155-163.
- Printy, M. & Bowers, L. (2009). Integrated Leadership: How principals & teachers share transformational & instructional influence. **Journal of school Leadership**, 19(5), 504-532.
- Upmaiatichai, T. (2017). **Fundamentals of Educational Management**. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

The Guideline for Development Learning Administration in The New Normal Era of
Schools Under Maha sarakham Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐวุฒิ วาโยพัถ

กฤษณก ดวงชาตม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Nattawut Wayopat

Kritkanok Duangchatom

Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 29 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 25 สิงหาคม 2566; วันที่รับบทความ: 25 สิงหาคม 2566

Received: July 29, 2023; Revised: August 25, 2023; Accepted: August 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการ การเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 - 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษา แนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบ ประเมินแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการจัดเรียน การสอน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการประเมินผลในการศึกษา 4) ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ และ 5) ด้าน การบริหารหลักสูตร

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการจัดเรียนการสอน โมดูล 2 ด้านการพัฒนาครู โมดูล 3 ด้านการประเมินผลในการศึกษา โมดูล 4 ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ โมดูล 5 ด้านด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผลการประเมินแนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, การจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่, สถานศึกษา

Abstract

The purposes this research were to 1) study the current conditions, desirable condition and need assessment of learning administration in the new normal era of schools under Maha sarakham primary educational service area office 1. 2) study guideline for development learning administration in the new normal era of schools under Maha sarakham primary educational service area office 1. The research was divided into 2 phases: Phase 1 study the current conditions, desirable condition and need assessment of learning administration in the new normal era of schools. The sample group were 320 school administrators and teachers. The research instrument were questionnaires, discrimination was 0.32–0.87, reliability of .84. The statistics used for data analysis were mean and deviation standard. Phase 2: study guideline for development learning administration in the new normal era of schools. The target groups include 7 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The results of the research were as follows:

1. The current state in overall was low level, the desirable state in overall was in the highest level. The need assessment rank from high to low level was 1) teaching and learning, 2) teacher development, 3) educational evaluation, 4) new resource management, 5) curriculum administration.

2. The guideline for development learning administration in the new normal era of schools, Include was 1 principles, 2) objectives, 3) contents, 4) development activities, and 5) measurement and evaluation. The Content consists of 5 modules, Include, Module 1 teaching

and learning, Module 2 teacher development, Module 3 educational evaluation, Module 4 new resource management, Module 5 curriculum administration, Summary of guidelines evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Key word : Development guidelines, Learning administration in the new normal era, Schools

บทนำ

การระบาดของ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาทุกระดับทั่วโลกทำให้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งทั่วโลกต้องปิดการเรียนการสอน ข้อมูลของ UNESCO (World Economic Forum, (2020) พบว่า มีจำนวนนักเรียน 1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบจากการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเมืองอย่างกว้างขวางและเกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาที่เด่นชัดที่สุด คือ การเรียนการสอนที่ต้องดำเนินงานต่อมิให้หยุดชะงักเพราะจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน นั่นก็คือคุณภาพของประชากรในอนาคต จึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิด มีรูปแบบใหม่ทางการเรียนการสอนจากนักเรียนไม่สามารถมาโรงเรียนได้แต่สามารถเรียนได้ แนวคิดทางการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้สื่อออนไลน์จึงระดมเข้ามาช่วยแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน การทำงานก็เช่นเดียวกันทั้งครูและพนักงานก็ทำงานที่บ้านช่วงระบอบหนักแต่ไม่สามารถดำเนินงานได้สมบูรณ์ เพราะทางโรงเรียนและนักเรียนบางส่วนไม่สามารถหาเครื่องมือทางการเรียนได้ครบ เช่น สมาร์ทโฟนที่มีคุณภาพดี ผู้ปกครองก็เดือดร้อนเพราะระบบเศรษฐกิจหยุดชะงัก คนตกงานจำนวนมากซึ่งถือว่ารุนแรงและอาจจะรุนแรงกว่าเกิดสงครามโลกเพราะมีคนเสียชีวิตจำนวนมากและติดเชื้อระบาดกระจายเป็นทวีคูณ (เทือน ทองแก้ว, 2563)

อย่างไรก็ตามการระบาดของ COVID-19 ได้ก่อให้เกิดโอกาสสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การจัดการเรียนการสอน อาหารและสุขภาพ ผลลัพธ์การเรียนรู้ทางจิตวิทยาต่อนักเรียน ต่อผู้บริหารและครูผู้สอน การให้บริการของสถานศึกษา ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ที่เคยปฏิบัติไม่สามารถดำเนินงานได้ดั้งเดิม หรือต้องปรับปรุง เพราะสถานการณ์เปลี่ยนในขณะเดียวกันก็พัฒนาสิ่งใหม่มาแทนการเรียนการสอนแบบใหม่ การทำงานแบบใหม่ สังคมแบบใหม่ ภายใต้สิ่งแวดล้อมแบบใหม่โดยการปฏิบัติตัวเป็นเวลานาน ซึ่งจะกลายเป็นชีวิตวิถีใหม่ในการดำเนินชีวิตในบริบทการศึกษา ขณะที่หลายหน่วยงาน องค์กร ต่างปรับความคิด พฤติกรรมและวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จากเดิมคนทำงานมักให้ความสำคัญกับ Work – Life Balance สร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสำคัญ แต่ปัจจุบันที่เราทุกคนต่าง Work from Home มีสัดส่วนเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัวเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน สลับสับเปลี่ยนกันไปตลอดทั้งวัน เกิด Work – Life Integration ที่ชีวิตการทำงาน หลอมรวมกับชีวิตส่วนตัวเป็นหนึ่งเดียวจนเราต้องสร้างวินัยในการทำงานท่ามกลางอิสระและความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้นจาก Work from Home และนอกจาก

Work from Home ที่สร้างเศรษฐกิจคนติดบ้าน (From Home Economy) ทำให้การทำธุรกรรมทางออนไลน์เติบโตอย่างก้าวกระโดด และอีกหนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในช่วงวิกฤตโควิด – 19 คือ คนให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและสาธารณสุขมากขึ้น เช่น ให้ความสำคัญกับการล้างมือ การสวมหน้ากากอนามัย หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เรื่อง Digital Transformations ที่เคยมีการพูดถึงมาอย่างยาวนาน และเกิดขึ้นช้ามากถูกขับเคลื่อนได้เร็วขึ้น (ชัยชนะ มิตรพันธ์, 2563) และเมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลง หลากๆ ภาคส่วนเริ่มพูดถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา การมาเยือนของวิกฤตโรคระบาดทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบการศึกษาหลากหลายด้าน เป็นต้นว่าเราจะออกแบบการเรียนรู้ในยุคโควิด-19 ให้ มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ทักษะและหลักสูตรโลก การศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาอย่างไร เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำแย่กว่าเดิม จริงหรือไม่ที่เราสามารถเปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสทางการศึกษาจากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอด ต้องปรับตัว เพราะวิกฤตโควิด – 19 เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น (เทือน ทองแก้ว, 2563)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ใน 5 รูปแบบ ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน ดังนี้ 1) การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) 2) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) 3) การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) 4) การเรียนผ่านแอปพลิเคชัน (On-Demand) และ 5) การเรียนที่บ้านโดยหนังสือเรียนหรือแบบฝึกหัด (On- hand) เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการการเรียนรู้ และความสามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารจัดการการเรียนรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 เพื่อทราบถึงระดับการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ และเพื่อทราบถึงแนวการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1
2. เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 1,340 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 163 คน และครู จำนวน 1,177 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 คน และครู จำนวน 205 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร(คน)			กลุ่มตัวอย่าง(คน)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมืองมหาสารคาม	56	437	493	39	66	105
กันทรวิชัย	35	227	262	27	43	70
แกดำ	19	91	110	15	19	34
บรบือ	53	422	475	34	77	111
รวม	163	1,177	1,340	115	205	320

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การจัดเรียนการสอน 2) การประเมินผลในการศึกษา 3) การพัฒนาครู 4) การบริหารหลักสูตร 5) การบริหารทรัพยากรใหม่

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยพิจารณาเลือกจาก 1) อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 1

2. สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .80 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปผลจากการค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .84 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .31-80

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามด้วยลักษณะ Google form โดยผู้วิจัยส่ง คิวอาร์โค้ด และลิงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดหมายเพื่อขอการตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. วิเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น

6.1 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

6.2 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด แล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ในการวิจัยระยะที่ 2

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

2. สร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยพัฒนาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากผลการวิเคราะห์ โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา “ด้านการจัดเรียนการสอน” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา “ด้านการประเมินผลในการศึกษา” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา “ด้านการพัฒนาครู” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา “ด้านการบริหารหลักสูตร” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา “ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต

2.2 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ดำเนินการดังนี้

2.2.1 สร้างแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

การบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน		ระดับ	สภาพที่พึงประสงค์		ระดับ	ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		PNI	ลำดับ
1. ด้านการจัดเรียนการสอน	2.44	.64	น้อย	4.80	.50	มากที่สุด	.97	1

การบริหารจัดการการ เรียนรู้ในยุคความปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	PNI	ลำดับ
2. ด้านการประเมินผลในการศึกษา	2.46	.68	น้อย	4.73	.51	มากที่สุด	.92	3
3. ด้านการพัฒนาครู	2.43	.66	น้อย	4.76	.50	มากที่สุด	.96	2
4. ด้านการบริหารหลักสูตร	2.49	.66	น้อย	4.74	.52	มากที่สุด	.90	5
5. ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่	2.47	.64	น้อย	4.72	.59	มากที่สุด	.91	4
เฉลี่ยโดยรวม	2.46	.66	น้อย	4.75	.52	มากที่สุด	0.91	-

จากตารางที่ 1 สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ ด้านการประเมินผลในการศึกษา ด้านการจัดเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการประเมินผลในการศึกษา และด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาคความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า PNI Modified = .91 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการจัดเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการประเมินผลในการศึกษา 4) ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ และ 5) ด้านการบริหารหลักสูตร ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 สรุปแนวทางการดังนี้

ด้านการจัดการเรียนการสอน 1) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับองค์กร ผู้รับบริการ และการบริหารงานด้านวิชาการ 2) สนับสนุน ส่งเสริม ครูและบุคลากรให้จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ 3) ใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลาย นำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงทุกรูปแบบตามสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และ 4) อำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรให้มีความคล่องตัวในการจัดการเรียนการสอน มองเห็นความบกพร่อง มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส แก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการพัฒนาครู 1) ส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมและการพัฒนาตามความต้องการ 2) สนับสนุนให้ครูพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร 4) นิเทศ ติดตามผลการพัฒนางานของ

ครูและบุคลากร สม่่าเสมอ และ 5) จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนในการพัฒนาครู บุคลากร อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ด้านการประเมินผลในการศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ หลักการประเมินผลในการศึกษา เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการประเมินผลผู้เรียนระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับอื่นที่สูงขึ้น 2) ส่งเสริมให้ครูประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนมีประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการการสอนของครู และเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ของครู บุคลากร และคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียน 2) จัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการชั้นเรียนรวมถึงวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ตามภารกิจสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เพียงพอ และ 3) สนับสนุนงบประมาณที่ใช้เพื่อการจัดการศึกษาและงบประมาณอื่นที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม

ด้านการบริหารหลักสูตร 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการพัฒนาหลักสูตรทราบถึงนโยบายทางการศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากร และ 4) นิเทศติดตามประเมินหลักสูตรเพื่อปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปตามความมุ่งหวัง

สำหรับรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการจัดเรียนการสอน โมดูล 2 ด้านการพัฒนาครู โมดูล 3 ด้านการประเมินผลในการศึกษา โมดูล 4 ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ โมดูล 5 ด้านด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผลการประเมินแนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลการวิจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครู จากผลการวิจัยอาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษามีการบริหารจัดการและพัฒนาหลักสูตรมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็เป็นไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน จึงส่งผลให้ด้านการบริหารหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านด้านการพัฒนาครูที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำสุดนั้นอาจเนื่องมาจากปัจจุบันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ยังมีความขาดแคลนครูที่เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา อีกทั้งส่วนมากจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งขาดแคลนบุคลากรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ในขณะที่การจัดการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงรวมการจัดการเรียนรู้หลังยุคปกติใหม่ที่ต้องใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล การสื่อสารที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาครู

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปผลการวิจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ จากผลการวิจัยอาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่บรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษาที่ต้องมีความหลากหลาย ดังที่ เทื่อน ทองแก้ว (2563) ที่สรุปว่าการระบาดของ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาทุกระดับเป็นผลกระทบต่อเนื่องอย่างกว้างขวาง และเกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ที่เด่นชัดที่สุด คือ การเรียนการสอนที่ต้องดำเนินงานต่อ มิให้หยุดชะงัก เพราะจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน นั่นก็คือคุณภาพของประชากรในอนาคต จึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิด มีรูปแบบใหม่ทางการเรียนการสอนจากนักเรียนไม่สามารถมาโรงเรียนได้ แต่สามารถเรียนได้ แนวคิดทางการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้สื่อออนไลน์ จึงระดมเข้ามาช่วยแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน การทำงานก็เช่นเดียวกัน ทั้งครูและพนักงานก็ทำงานที่บ้านช่วงระบอบหนัก แต่ไม่สามารถดำเนินงานได้สมบูรณ์ เพราะทางโรงเรียนและนักเรียนบางส่วนไม่สามารถหาเครื่องมือทางการเรียนได้ครบ เช่น สมาร์ทโฟนที่มีคุณภาพดี ผู้ปกครองก็เดือดร้อนเพราะระบบเศรษฐกิจ หยุดชะงัก คนตกงานจำนวนมาก ซึ่งถือว่ารุนแรง อาจจะรุนแรงกว่าเกิดสงครามโลก เพราะมีคนเสียชีวิตจำนวนมาก และติดเชื้อระบาดกระจายเป็นทวีคูณ จึงส่งผลให้ด้านการจัดเรียนการสอนมีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด

ความต้องการจำเป็นสรุปผลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการจัดเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการประเมินผลในการศึกษา 4) ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ และ 5) ด้านการบริหาร

หลักสูตร จากผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้ง 5 ด้านนั้น ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาศาภาพที่พึงประสงค์ที่สรุปด้านการจัดการเรียนการสอนมีสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสูงสุด และยิ่งสอดคล้องกับเทื่อน ทองแก้ว (2563) ที่กล่าวแนวความคิดการบริหารจัดการชีวิตวิถีใหม่ทางการศึกษาว่า ด้านการเรียนการสอน เป็นการปรับแนวทางการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ที่เรียกว่าสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ครูและผู้บริหารต้องปรับบทบาทในการสอน การบริหาร และวิธีการสอนการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในมิติแบบใหม่ ที่ผสมผสานการสาธารณสุขกับการจัดการศึกษาในระบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาแนวคิดแบบใหม่ (Design Thinking) การพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skill) ในภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และกระบวนการทางความคิด (Mindset) และณัฐพล ทีปสุวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูยุคปกติใหม่ ควรต้องปรับทักษะของครูเพื่อเอาเทคโนโลยีมาใช้ในปัจจุบันและในอนาคต เป็นการฝึกฝนสอนหนังสือผ่านจอโทรทัศน์หรือจอกล้องคอมพิวเตอร์ คุณครูจะต้องสามารถเข้าไปพูดคุยผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกปัจจุบันเพื่อรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ความต้องการในการเรียนรู้ของเด็ก ๆ เป็นการสอน เป็นการรับข้อมูล เป็นการเพิ่มเติมความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเด็กนักเรียน อีกทั้งครูจะต้องมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษสำหรับด้านที่มีความต้องการต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันที่พบว่าด้านการบริหารหลักสูตรมีสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วก็พบว่าอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นด้านการพัฒนาหลักสูตรจึงควรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดย ไม่จำกัด เวลาและสถานที่ มีระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลตลอดทั้งครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579) นอกจากนี้การศึกษายุคนี้ต้องหาจุดที่จะพัฒนาเด็กไทยให้ไปสู่โลกดิจิทัล หรือการศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะเพราะหลักสูตรฐานสมรรถนะจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ค้นพบศักยภาพของเด็กไทยมากขึ้น (วิชัย วงศ์ใหญ่, 2563)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้อยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

ด้านการจัดการเรียนการสอนสรุปแนวทางโดยรวม คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับองค์กร ผู้รับบริการ และการบริหารงานด้านวิชาการ สนับสนุน ส่งเสริม ครูและบุคลากรให้จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ ใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลาย นำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถได้เข้าถึงทุกรูปแบบตามสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และ อำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรให้มีความคล่องตัวในการจัดการเรียนการสอน มองเห็นความบกพร่อง มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส แก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด จากผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับวิสัย วังษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563) ที่สรุปการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ว่า วิธีชีวิตแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเอง และได้กล่าวถึงความปกติใหม่ทางการเรียนรู้สภาพ New normal ทางการเรียนรู้อันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 มีลักษณะดังนี้ 1) การเรียนรู้จะมีช่องทางสำหรับเข้าถึงที่หลากหลายมากขึ้น อาทิ ช่องทางการเรียนรู้ออนไลน์ที่ผู้เรียนส่วนใหญ่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก (Smart devices) เป็นของตนเอง และจะใช้ประโยชน์ในการสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารกับผู้สอนแบบ Real time ผู้สอนที่เคยบรรยายความรู้ผ่านระบบออนไลน์ จะปรับเปลี่ยนมาเป็นการโค้ชแบบออนไลน์ (Online coaching) หรือการโค้ชผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น 2) การเรียนรู้ผ่านการทำโครงการ (Project –Based Learning) ที่บูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชน และเพื่อน ทองแก้ว (2563) ที่กล่าวถึงด้านการเรียนการสอนว่า การปรับแนวทางการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ที่เรียกว่าสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ครูและผู้บริหารต้องปรับบทบาทในการสอน การบริหาร และวิธีการสอนการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในมิติแบบใหม่

ด้านการพัฒนาครู สรุปแนวทางโดยรวม คือ ส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมและการพัฒนาตามความต้องการ สนับสนุนให้ครูพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร นิเทศ ติดตามผลการพัฒนางานของครูและบุคลากร สม่ำเสมอ และ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนในการพัฒนาครู บุคลากร อย่างเพียงพอและเหมาะสม จากผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับพัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563) ที่ได้เสนอการปรับการศึกษาคุณนิวนอร์มอลเกี่ยวกับการปรับบทบาทครูและการพัฒนาครู ดังนี้ 1) ปรับรูปแบบดั้งเดิมจากครูที่ผู้สอน (Teacher) ไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ หรือ Learning Facilitator 2) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครูให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอน (Teacher) ไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ โดยมีแนวคิดที่สำคัญ 2 แนวคิดในการมุ่งเน้นการพัฒนาครู คือ เปลี่ยนจากครูแบบเดิมเป็นครูที่สอนครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริงได้ (Transform Teachers to New Normal in Education)

แพลตฟอร์มสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (Supporting Platform for New Normal Teachers) ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เป็น 3) ปรับทักษะของครูเพื่อเอาเทคโนโลยีมาใช้ในปัจจุบันและในอนาคต 4) ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ

ด้านการประเมินผลในการศึกษา สรุปรูปแบบโดยรวม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ หลักการประเมินผลในการศึกษา เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการประเมินผลผู้เรียนระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับอื่นที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนมีประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการการสอนของครู และเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากผลการศึกษานโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรา 2563 ที่สรุปการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่ว่า การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” นั่นคือการวัดผลลัพธ์ให้คุณครูเข้าใจว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน และอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่คุณครูคาดหวังได้ การประเมินผลในวิถีการศึกษาใหม่จึงเป็นการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน

ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ สรุปรูปแบบโดยรวม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ของครู บุคลากร และคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียน จัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการชั้นเรียนรวมถึงวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ตามภารกิจสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เพียงพอ และ สนับสนุนงบประมาณที่ใช้เพื่อการจัดการศึกษาและงบประมาณอื่นที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม จากผลการศึกษานโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ที่กำหนดให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาภายใต้ยุค New normal ว่าสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครูคือสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อเปิดโรงเรียน โรงเรียนต้องสร้างความรู้สึกอุ่นใจให้ทุกคนในช่วงที่ยังมีการระบาดของไวรัส รวมถึงเมื่อโรคหยุดการระบาดลงแล้ว

ด้านการบริหารหลักสูตร สรุปรูปแบบโดยรวม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ หลักการพัฒนาหลักสูตร ทราบถึงนโยบายทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากร และนิเทศติดตามประเมินหลักสูตรเพื่อปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ

สูงสุดเป็นไปตามความมุ่งหวัง จากผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับวัสสิกา รุมาค (2564) ที่ได้สรุปแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ว่าการออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่นอกจากสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของท้องถิ่นแล้ว ควรกำหนดให้มีเนื้อหาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การค้นหาเป้าหมายของผู้เรียน ค้นหาวิธีการและช่องทางการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการการเรียนรู้ ประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้ครั้งใหม่

สำหรับรายละเอียดของแนวทาง คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการจัดเรียนการสอน โมดูล 2 ด้านการพัฒนาครู โมดูล 3 ด้านการประเมินผลในการศึกษา โมดูล 4 ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ โมดูล 5 ด้านด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผลการประเมินแนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด จากสรุปผลดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ว่าในส่วนรายละเอียดของแนวทางนั้นสอดคล้องกับสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล และสวิตช์ ยอดสละ (2556) ที่ได้สรุปองค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล และเชษฐา คำคลอง (2557) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และในส่วนของการประเมินแนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันนั้นอาจเนื่องมาจากในการกำหนดองค์ประกอบที่เป็นสาระเนื้อหาในการนำไปพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยโดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบองค์พัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดของแต่ละด้าน และมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กับกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา ซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู อีกทั้งในส่วนที่สำคัญก่อนที่จะได้แนวทาง คือ ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา โดยการใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดไป

ดำเนินการสร้างเป็นแนวทาง ส่วนในระยะที่ 2 ได้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนา จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษาจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ในสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลในการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรใหม่ ด้านการบริหารหลักสูตร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ของสถานศึกษา

1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ในยุค New normal เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

ชัยชนะ มิตรพันธ์.(2563). ปรับไลฟ์สไตล์ชีวิตใหม่รับ New Normal หลังวิกฤตโควิด-19. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565 จาก <https://www.etda.or.th/content/new-normal-after-covid-19.html>.

เชษฐา คำคลอง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา **ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต.บัณฑิต.สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐพล ทีปสุวรรณ. (2563). **ยุทธศาสตร์รับมือโควิด-19 ในไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- เทียน ทองแก้ว.(2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ (Design- Based New Normal): ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. **วารสารครุสภาวิทยากรย์**, 1(2), 1-10
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. **วารสารศิลปการจัดการ**, 4 (2), 783-795.
- วัลลิกา รุมาค. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. **วารสารมหาจุฬานาคทรศน์**, 9(6),16-30.
- วิชัย วงศ์ใหญ่.(2563). **New normal** **ทางการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). **การจัดการเรียนรู้ใน New normal เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 10(4) , 196-197.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), p. 607-610.

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Leadership Style of School Administrators Effective to Hing Performance Organization
of Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 1

จักรพงศ์ มณีรัตน์

บุญช่วย ศิริเกษ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Chakapong Maneewat

Boonchuay Sirikase

Mahamakut Buddhist University Sri Lanchang Campus

Email: chugkapomg@gmail.com

วันที่รับบทความ: 30 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 23 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 24 สิงหาคม 2566

Received: July 30, 2023; Revised: August 23, 2023; Accepted: August 24, 2023

บทคัดย่อ

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรในด้านการศึกษามีจำเป็นต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ไม่หยุดนิ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำหลายแบบตามแต่ละสถานการณ์ เพื่อสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 4) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้มีส่วนร่วม และแบบสนับสนุน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้มีส่วนร่วม และแบบสนับสนุน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.20 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ $\hat{Z} = 0.273(x_3) + 0.269(x_4) + 0.225(x_1)$

คำสำคัญ แบบภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรสมรรถนะสูง

Abstract

Schools, as educational organizations, need to develop into high-performance organizations. Because the world in the 21st century is a dynamic world with rapid changes. Managers must use several leadership styles for each situation. in order to be able to perform missions to achieve the objectives effectively.

The purposes of this research were to study 1) study compliance level of leadership style of school administrators in the schools under Loei primary educational service area office 1, 2) study the level of the professional learning community in the schools in the schools under Loei primary educational service area office 1, 3) study the relationship between the leadership style of school administrators and the professional learning community in the schools in the schools under Loei primary educational service area office 1, 4) Leadership style of school administrators effective to high performance organization of schools under loei primary educational service area office 1, and 5) create a predicative equation of the Leadership style of school administrators effective to high performance organization of schools under loei primary educational service area office 1. The sample was a group of 299 School Administrators' and teachers in the schools under Loei primary educational service area office

1 in the academic year 2022. The research tool was a questionnaire. Statistics used to analyze data by frequency, percentage, average, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study revealed as follows: 1) Leadership style of school administrators in the schools under Loei primary educational service area office 1, both overall and individual aspects, were at the high level, 2) The high performance organization of schools under Loei primary educational service area office 1, both overall and individual aspects, was at the high level, 3) The leadership style of school administrators and high performance organization of schools under loei primary educational service area office 1 had a positive relationship with a high level at the .01 level of significance. 4) leadership style of school administrators as achievement - oriented leadership, supportive leadership and participative leadership, consideration could predict the high performance organization of schools under loei primary educational service area office 1 at the .01 5) achievement - oriented leadership, supportive leadership and participative leadership effective to high performance organization of schools under loei primary educational service area office 1. It could concurrently predict at 58.20%. The predictive equation could be written in form of standard scores as follow: $\hat{Z} = 0.273(x_3) + 0.269(x_4) + 0.225(x_1)$

Keywords: leadership style, School administrators, high performance organization

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาในวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้หน่วยงาน สถานศึกษา องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรสถานศึกษาได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือโรงเรียนสมรรถนะสูง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุก

ระดับต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563)

การที่องค์กรจะมีผลการดำเนินงานสูงกว่าองค์กรอื่นได้ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงสมรรถนะหรือขีดความสามารถขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นแนวคิดที่มาจากองค์กรในระบบเปิด (Open System) เป็นองค์กรที่มีชีวิต ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะมีส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันและต้องพึ่งพากันและกันเหมือนอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ และการดำรงอยู่ขององค์กรก็ต้องพึ่งพาสภาพแวดล้อมภายนอกและต้องมีความสามารถในการปรับตัวและมีทักษะเพื่อความอยู่รอด (Survival Skills) มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ความสามารถในการรับรู้ไวเกี่ยวกับโอกาสมีระดับความยืดหยุ่นสูง และพนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (David, 1998) เช่นเดียวกับโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรในด้านการศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ไม่หยุดนิ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมและสังคมที่มีอย่างมากมายและเป็นไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุก ๆ องค์กรรวมถึงโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของตน ให้มีขีดสมรรถนะที่สูง ตามบริบทขององค์กรนั้น ๆ มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถระบอบต่อการทำางานรอบด้าน ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ในสภาพการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การบริหารจัดการการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่สุด หากสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้ได้ดีก็จะเป็นต้นแบบขยายผลให้กับโรงเรียนอื่นเพื่อสร้างคุณภาพของผู้เรียน มีข้อสังเกตว่าหลายโรงเรียนที่ปฏิรูปการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ดีจะมีบุคคลหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวหลักสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการพัฒนางานของโรงเรียน แต่ว่าในปัจจุบันพบปัญหาขาดผู้บริหารที่ดี มีทักษะ มีความรอบรู้และเข้าใจการบริหารจัดการการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพความสามารถอิทธิพลชีวิตและพฤติกรรมเพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 32) และในสถานศึกษาภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพได้รับการจัดการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนโดยผู้เรียน

ได้รับผลประโยชน์โดยตรง ซึ่งสถานศึกษาใดจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียน (สุภารัตน์ นารอยี และตรีฎมรินทร์ตรีศร, 2564, หน้า 960)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และทันสมัยแม้ในอดีตที่ผ่านมาจะมีแต่ภาคเอกชนเท่านั้นที่ได้รับรางวัลองค์กรสมรรถนะสูง การศึกษาวิจัยนี้จะเป็น แนวทางในการนำสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น จนสามารถเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้กับผู้นำโรงเรียนสมรรถนะสูง ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงนำองค์กร เป็นองค์กรสมรรถนะสูงให้ครบองค์ประกอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ให้มากขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,343 คน ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 157 คน และครู 1,186 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 1,343 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 299 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 0.5 ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนจากนั้นทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC)แบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จึงสรุปในแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพรายข้ออยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อทั้งหมด 25 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นองค์กรรมรณสูง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเป็นองค์กรรมรณสูง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเป็นองค์กรรมรณสูง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเป็นองค์กรรมรณสูง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเป็นองค์กรรมรณสูง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence : IOC) แบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จึงสรุปในแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพรายข้ออยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อ ทั้งหมด 30 ข้อ

การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.732 ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรรมรณสูงของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.895

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน โดยเตรียมแบบสอบถามการขอความร่วมมือแสกน QR CODE รวมถึง Link แบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ประสานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้ และส่วนหนึ่งเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบลกรหัสแบบสอบถาม แล้วดำเนินการไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ภัทรพร เกษสังข์ (2549, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 299 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.88 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 88.29 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 เมื่อพิจารณาตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาอายุ 30 - 39 ปีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (x_1)	4.18	0.54	มาก	3
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (x_2)	4.23	0.55	มาก	2
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (x_3)	4.24	0.50	มาก	1
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (x_4)	4.12	0.45	มาก	4
รวม	4.19	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (x_3) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (x_2) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (x_4)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านกลยุทธ์องค์กร (y_1)	4.17	0.56	มาก	2
2. ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2)	4.08	0.54	มาก	5
3. ด้านบุคลากร (y_3)	4.13	0.49	มาก	4
4. ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ (y_4)	4.15	0.53	มาก	3
5. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ (y_5)	4.19	0.47	มาก	1
รวม	4.14	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y) โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ (y_5) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์องค์กร (y_1) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	X	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	Y
x ₁	1										
x ₂	0.686**	1									
x ₃	0.528**	0.543**	1								
x ₄	0.471**	0.467**	0.687**	1							
X	0.815**	0.803**	0.840**	0.821**	1						
y ₁	0.501**	0.422**	0.460**	0.515**	0.583**	1					
y ₂	0.570**	0.539**	0.490**	0.504**	0.641**	0.624**	1				
y ₃	0.444**	0.441**	0.595**	0.477**	0.596**	0.471**	0.597**	1			
y ₄	0.527**	0.532**	0.629**	0.564**	0.686**	0.533**	0.638**	0.642**	1		
y ₅	0.359**	0.409**	0.484**	0.484**	0.531**	0.426**	0.484**	0.464**	0.595**	1	
Y	0.605**	0.588**	0.663**	0.637**	0.761**	0.778**	0.843**	0.789**	0.853**	0.729**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.761$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ระหว่างตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.531 - 0.686$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r_{x_1x_2} = 0.686$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการกับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($r_{x_2x_3} = 0.543$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านบุคลากรกับด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ($r_{y_3y_4} = 0.642$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์กับด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($r_{y_4y_5} = 0.595$)

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง ($r_{xy} = 0.761$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมุติฐานของการวิจัย

ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.941	0.160		5.875**	0.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (x_3)	0.227	0.046	0.273	4.885**	0.000
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (x_4)	0.247	0.048	0.269	5.101**	0.000
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (x_1)	0.172	0.041	0.225	4.178**	0.000
R = 0.763 R ² = 0.582 Adjusted R ² = 0.577 F = 102.511					

**p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (x_3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (x_1) และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (x_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.577 ($R = 0.577$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (x_3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (x_1) และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (x_4) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26986 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.941 + 0.227(x_3) + 0.247(x_4) + 0.172(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.273(x_3) + 0.269(x_4) + 0.225(x_1)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (x_2) ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้รับนโยบายโดยตรง รับรู้สถานการณ์การบริหารในแต่ละสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ก่อนผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีศักยภาพในการเป็นผู้นำ สามารถการกำหนดทิศทางแบบแผนไปสู่การปฏิบัติกับผู้ร่วมงานซึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและแสดงออกในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้ภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ ตามแนวความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ของผู้นำเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานอันจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสูงสุดในสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วพร้อมทั้งคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอาลิโอ (Bass and Avolio, 1990) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อและยอมรับในแนวทางการทำงานของตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรตลอดจนสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและทีมงานให้มีความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถชักนำให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานให้มองไกลเกินกว่าความสนใจส่วนตนไปสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ณ นคร (2564, หน้า 106 -107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด

ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศตามัน กามะ (2564, หน้า 110) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการแสวงหาแนวทางให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติการกิจขององค์การให้มีระดับคุณภาพของผลงานสูง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงรับมือกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์การ และเป็นองค์การมีความสามารถอย่างชัดเจนในการกำหนดและสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีสมรรถนะสูงได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ ฤทธิธรณ์ (2559, หน้า 103) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร โสภิน (2563, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก “มาก” ทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบโครงสร้างองค์กร และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และสอดคล้องกับ บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ ด้านระบบโครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาล (Waal, 2007, pp. 179-185) ที่กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูงเป็นเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการบริหารจัดการระยะยาว มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ประสานเชื่อมโยงและไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร และสอดคล้องกับ Buytendijk (2006, pp. 24-30) กล่าวว่า องค์กรที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงความต้องการได้ก่อนองค์กรอื่น สามารถจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถสูงให้อยู่กับองค์กรได้นาน และสามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี โดยองค์กรสมรรถนะสูงมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมายนั้น การมีค่านิยมร่วมกันของบุคคลทั่วทั้งองค์กร การมุ่งเน้นยุทธศาสตร์และการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์การ การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่สามารถเข้าใจได้ และเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.663$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสูงสุด มีความสัมพันธ์กัน “สูง” รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน “สูง” ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน “สูง” และ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน “ปานกลาง” สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 แบบ ได้แก่ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบให้มีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารงานและพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ และสอดคล้องกับ บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล (2564, หน้า 118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงและลักษณะคล้ายกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี แก้วน้ำคำ (2562, หน้า 98 - 99) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำให้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 58.20 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ดีที่สุดมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ตามลำดับสามารถอธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้ายตามและปฏิบัติตามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดความเชื่อมั่น ความนับถือในดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับ สุชาติ ทองมา (2560, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการ

บริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Al Khajeh (2018) ให้ความสำคัญแบบภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำซึ่งสามารถสั่งการและจูงใจบุคคลอื่นเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ทั้งนี้แบบภาวะผู้นำของผู้นำสามารถพิจารณาได้จากความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้แนวคิดของ Lipham & Hoch (1974, p. 176) ที่ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จจุลวงของโครงการต่าง ๆ ทางการศึกษา และความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ณ นคร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ระดับการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งความสำเร็จ และแบบให้มีส่วนร่วม ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.30 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z' RyR = .484 (XR3R) + .368 (XR4R)$ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เรียงตามลำดับ ค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (X1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X2) และด้านการมีส่วนร่วม (X3) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ได้ดีที่สุดมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทั้งแบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบให้มีส่วนร่วม โดยเลือกใช้ผสมผสานรูปแบบภาวะผู้นำตามแต่ละสถานการณ์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและสร้างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานตามมาตรฐานของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการให้มีการแสดงออกต่อครูอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการใช้อำนาจสั่งการโดยตรงต่อครูซึ่งควรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงให้รับทราบถึงปัญหาการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกันกับครู และร่วมวางแผนดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้เกิดศักยภาพ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีการให้บริการอย่างเสมอภาค จริงใจ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ และมีการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรพัฒนากระบวนการดำเนินงาน ระบบบริหารงาน ให้มีความครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์กรแบบยึดหลักของประสิทธิภาพและคุณภาพสูงเป็นสำคัญ เน้นการออกแบบงานที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ช่วยส่งเสริมให้องค์การนั้นเป็นองค์กรที่มีผลงานดีเด่นได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail/php?News>.

จักรี แก้วน้ำคำ. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุศตามัน กามะ. (2564). ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปารณีย์ ณ นคร. (2564). แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุชาติ ทองมา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภาพร โสภิน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Work Manual. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>
- สุดารัตน์ นารออี. (2564). ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ 12, 958-975.
- Al Khajeh, Ebrahim Hasan. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2018, abstract.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal Of European Industrial Training*, 15 (2).
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Buytendijk, F. (2006). The five keys to building a high-performance organization. *Business Performance Management Magazine*, 4(1), 24-47.
- David, J.C. (1998). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. 2nd ed. USA: Allyn and Bacon: Prentice-Hall.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Lipham, James M. & Hoch, James A. (1974). *The Principalship: Foundations and Functions*. New York: Harper & Row Publisher.
- Likert, R.. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Waal, A. A. D. (2007). (2010). *The Characteristics of a High-Performance Organization*. Retrieved July 31, 2022, from <http://www.hpocenter.com>.

สมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

Core Competencies of Labour Specialist of Social Security Office

สุธาสินี มโนสุวรรณกุล

วรรณวิภา ไตลังคะ

สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Sutasinee Manosuwankoon

Wanwipha Tailangka

Sanit Sirivisitkul

Faculty of Political Science, North Bangkok University

E-mail: sutasinee.ma@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 27 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 22 สิงหาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 23 สิงหาคม 2566

Received: July 27, 2023; Revised: August 22, 2023; Accepted: August 23, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำนวน 290 คน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test), F test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักสูงสุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.61) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21) และด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ขณะที่ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง

และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : นักวิชาการแรงงาน, สมรรถนะหลัก, สำนักงานประกันสังคม

Abstract

The objectives of this research were to study civil servants core competency level in Labour Specialist Position of Social Security Office, and to compare civil servants core competency in Labour Specialist Position of Social Security Office. Classified by personal characteristics, as survey research. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The collecting data from Social Security Office in Labour Affairs for 290 people. Data were analyzed using descriptive statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation. And inferential analysis were t-test, F-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The results of the research were as follows.

The civil servant competency in Labour Specialist Position of Social Security Office, in overall found that it was at a high level ($\bar{X} = 4.30$). After considering in aspect found that civil servant in Labour Specialist Position of Social Security Office have highest core competency in adhering to accuracy and ethics, with the average being at the highest level ($\bar{X} = 4.61$). Followed by achievement - oriented and good service, with the average being at the high level ($\bar{X} = 4.48$). For team work have average at high level ($\bar{X} = 4.21$). For accumulation of proficiency in a career have average at high level ($\bar{X} = 4.06$), respectively. When comparing civil servants core competency in Labour Specialist Position of Social Security Office, classified by personal characteristics found that civil servant in Labour Specialist Position of Social Security Office with different genders have no difference in core competencies. While civil servant in Labour Specialist Position of Social Security Office with different in ages, levels of education, position levels and working period of time in different position, have different core competencies in significantly different which is in accordance with the assumptions that have been set at the statistical level of .01.

Keywords: Labour Specialist, Core Competencies, Social Security Office

บทนำ

กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย นับเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมไทย ที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ กองทุนเงินทดแทน เกิดขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครอง จะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ แล้วจึงค่อย ๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ กระทั่งได้มี การผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน,2555) จากการที่สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจหลักในการให้ความคุ้มครองใน 2 กองทุน ได้แก่ กองทุนประกันสังคม รวมถึงผู้ประกันตนนอกระบบหรือมาตรา 40 และกองทุนเงินทดแทน (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2565) ที่ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตายที่ไม่เนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและการประกันการว่างงาน เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน โดยการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยมีหลักการสำคัญที่มุ่งให้ประชาชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือตัวเองและครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลง หรือมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยไม่เป็นการให้ผู้อื่นและสังคม การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ สำนักงาน กพ. (2553) ได้กำหนดระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการขึ้น จึงทำให้หน่วยงานราชการต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะที่ต้องการของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน และความจำเป็นของหน่วยงานแต่ละแห่ง ทำให้หน่วยงานได้มีการนำเรื่องกำหนดสมรรถนะมาเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดศักยภาพสูงสุด ภาครัฐจึงได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ที่กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐก็เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร ขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 จึงได้บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการ ให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้กำหนดให้มี

การนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มาใช้กับองค์กรต่างๆ ในระบบราชการ ซึ่งรวมทั้งการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักสมรรถนะ

ทั้งนี้แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในปัจจุบันถือว่าบรรเทาลง จนถูกเปลี่ยนผ่านเป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง มีการผ่อนคลายมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค แต่ในช่วงการแพร่ระบาดที่ผ่านมา มีผู้ประกันตนและประชาชนได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งทางตรงอย่างการติดเชื้อ ต้องเข้ารับการรักษา การต้องเข้ากักตัวในสถานที่ที่ถูกกำหนด หรือในทางอ้อม อย่างการต้องถูกหยุดงาน ถูกพักงาน ถูกลดค่าจ้างหรือค่าแรง เนื่องจากไม่ได้ไปทำงานเช่นเดิม หรือถูกให้ออกจากงานเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนทำให้สำนักงานประกันสังคมที่มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองดูแลผู้ประกันตน สร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้ประกันตนและประชาชน จึงมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัว ทั้งในด้านการจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทน การประสานสิทธิด้านการรักษาพยาบาล การประสานสิทธิการเข้ารับการรักษา การดูแลเยียวยาให้แก่ผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบ ฯลฯ ทำให้การดำเนินการหลายอย่างเกิดความล่าช้า หรือต้องถูกยกเลิก หรือวิธีการทำงานบางที่ที่ต้องถูกปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้สามารถดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อีกปัญหาที่ต้องพบเจอคือปัญหางานล้นคน เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งงานเหล่านี้มีความต่อเนื่องในระยะยาว เช่น การจ่ายสิทธิประโยชน์ที่ต้องแบ่งการเยียวยาออกเป็นหลายรอบ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบและทำการปรับปรุงข้อมูลหลายรอบ หรือการที่นายจ้างค้างจ่ายเงินสมทบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง เจ้าหน้าที่จึงต้องคอยออกตรวจติดตามและประสานงานการเร่งรัดหนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์อย่างครบถ้วน เป็นต้น และปัญหาที่สำคัญในช่วงวิกฤตจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้บุคลากรโดยเฉพาะข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานต้องทุ่มเทเวลาและความสามารถ ให้มีความสำคัญกับงาน ภารกิจและความรับผิดชอบที่ต้องทำตรงหน้ามากกว่าการพัฒนาตนเอง

ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ในฐานะสายงานหลักของสำนักงานประกันสังคม จึงต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยแนวทาง การพัฒนาขีดสมรรถนะของข้าราชการสู่ความเป็นมืออาชีพที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง การเปลี่ยนทัศนคติและจิตสำนึกในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของบุคลากรของหน่วยงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้ข้าราชการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำนักงานประกันสังคมอย่างเต็มที่ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานประกันสังคมให้ก้าวหน้า เท่าทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานประกันสังคมยังมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณของบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน หรือ การโยกย้ายตำแหน่งและสถานที่ทำงาน หรือกระบวนการสรรหาข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ในนักวิชาการแรงงานยังไม่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการ เพราะรับสมัครมาจากผู้ที่มีคุณวุฒิ

หลากหลาย ทำให้ได้ข้าราชการที่มีความหลากหลายสาขาวิชาชีพ ทำให้ต้องมีการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้ง ยังเป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤตต่างๆ หรือทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น อีกในอนาคตอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 828 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม, 2565) นำมาคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่อาจพบ ความไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 290 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพ ได้มาจากการศึกษาทฤษฎี นำมากำหนดเป็นตัวแปรการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน

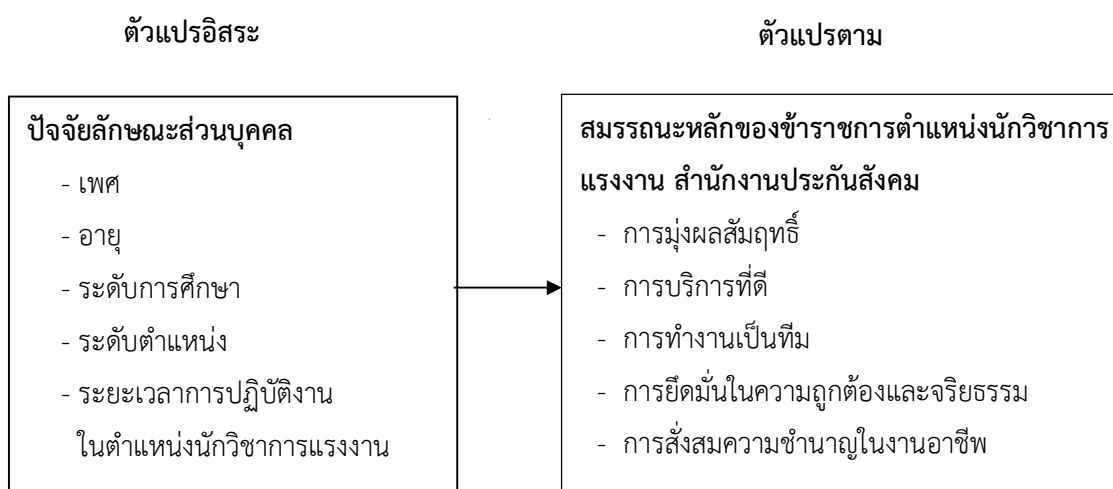
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยลักษณะของคำถามจะเป็นการเลือกตอบ และอีกส่วนหนึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้นในส่วนที่ผู้วิจัยอาจไม่ได้ตั้งข้อคำถามไว้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าที (t-test) , F test และการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบริบทเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน ทั้งในภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล ภารกิจหน้าที่ตามนโยบายของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และภารกิจที่ต้องบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ศึกษาสมรรถนะ และศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 5 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษา คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553) ซึ่งนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย

จากผลการดำเนินการการวิจัย สามารถสรุปข้อมูลสมรรถนะหลัก และผลการเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสำนักงานประกันสังคม ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

สมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสำนักงานประกันสังคม สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม

สมรรถนะของข้าราชการ	(\bar{X})	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	.60753	มาก
2. การบริการที่ดี	4.48	.60753	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.21	.63876	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.61	.50604	มากที่สุด
5. การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	4.06	.68187	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.30	.48282	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักสูงสุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.61) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21) และด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการ

ทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐานจึงใช้ค่าสถิติ t-test มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี LSD ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีผลสรุปดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคม

สมรรถนะหลัก	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ระดับตำแหน่ง		ระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงานในตำแหน่ง	
	t	p-value	F	p-value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.588	.557	3.007	.051	-	.005	9.627**	.000	1.843	.160
2. การบริการที่ดี	1.110	.268	3.007	.051	-.667	.505	10.823**	.000	11.803**	.000
3. การทำงานเป็นทีม	.681	.497	23.730**	.000	-	.000	10.423**	.000	11.062**	.000
4. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	1.728	.085	8.824*	.000	8.824**	.000	13.363**	.000	7.681**	.001

สมรรถนะหลัก	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง									
	เพศ	อายุ			ระดับการศึกษา		ระดับตำแหน่ง			การปฏิบัติงานในตำแหน่ง
	t	p-value	F	p-value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
5. การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	.790	.430	26.932**	.000	26.932**	.000	2.359	.096	7.847**	.000
รวม	1.058	.292	26.288**	.000	-	.009	13.372**	.000	11.588**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคมที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ดังนี้

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้าน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ในด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักมากที่สุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมนั้น เป็นการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพล เจริญสุข (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต-โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็นการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ประเด็นย่อยจริยธรรม แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ การทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ การแสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ ไม่เบียดเบียน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่อาจมีความยากลำบาก การกล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ และการยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมพึงปฏิบัติ เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักน้อยที่สุดในด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ซึ่งเป็นความสนใจใฝ่รู้สั่ง

สมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา แยมเกต (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และพบว่า สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และเป็นความต้องการจำเป็นในลำดับแรก อาจเป็นไปได้ว่า ประเด็นการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นการแสดงความสนใจ การติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีในสาขาอาชีพ เพื่อนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยี มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง นั้น อาจไม่ใช่เป้าหมายใหญ่ของนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม แต่นักวิชาการแรงงานมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่นเป็นหลักสำคัญ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะหลักแตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านอายุ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยในด้านระดับการศึกษา อาชีพ หน่วยงานที่มาใช้บริการและติดต่อ พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ozcelik and Ferman (2006) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี และพบว่า สมรรถนะจะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กร และความต้องการของบุคคล เนื่องจากสมรรถนะมีลักษณะเป็นความรู้ ทักษะ ความคิดเห็น บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล รวมถึงแรงจูงใจและทัศนคติต่าง ๆ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความแตกต่างกันตามแต่ละบุคคลนั่นเอง

4. จากผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงานสำนักงานประกันสังคมที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โญธิกา ผลาเลิศ และคณะ (2561) ที่ทำ

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า แม้ข้าราชการจะมีภารกิจหลักหรือข้อปฏิบัติในประกอบวิชาชีพที่ชัดเจน แต่ก็สามารถปฏิบัติได้แตกต่างกันตามศักยภาพส่วนบุคคลอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยข้างต้น

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักมากที่สุดในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมนั้น สำนักงานประกันสังคมอาจต่อยอด ด้วยการทำคู่มือหรือข้อบัญญัติในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมีจรรยาบรรณในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด เกิดความตระหนักในการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม มีสมรรถนะหลักน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพนั้น กองฝึกอบรม สำนักงานประกันสังคม ควรมีการวางแผนออกแบบระบบหรือหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยอาจต้องมีการกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนากุศลกรระยะยาว (Development Roadmap) หรือกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนากุศลกรของสำนักงานประกันสังคมในระยะ 5 ปี เป็นต้น ขณะเดียวกัน ควรมีการกำหนดให้การส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักของข้าราชการ สำนักงานประกันสังคม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 นักวิจัยท่านต่อไปควรทำการศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการศึกษา

2.2 นักวิจัยท่านต่อไปควรทำการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคมในประเด็นสมรรถนะในหน้าที่ เพื่อให้ทราบระดับสมรรถนะในหน้าที่ของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และเพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม.(2565). **แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2566 จาก <https://hrm.mol.go.th/>.
- กุสุมา แยมเกตุ.(2561).รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553). **คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**. นนทบุรี : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- ทิวาพร พรหมจอม.(2561).ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,15(71),97-106.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). **การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไญฎิกา ผลาเลิศ และคณะ. (2561). การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล**,5(1),61-69.
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2555). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. กรุงเทพฯ : บางกอกล๊อค.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). **กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund)**. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2566 จาก <https://www.hrm.chula.ac.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก**.นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- Gaye Ozcelik, G. and Murat Ferman. (2006). Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. **Human Resource Development. Review**. 5 (1) : 72-91.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
21st Century Administrator's Skills Effective to Professional Learning Community
of Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 1

ธณัฐชา ปัญสังกา
บุญช่วย ศิริเกษ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Thanutcha Pansungka
Boonchuay Sirikase
Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus
Email: namfon28d@gmail.com

วันที่รับบทความ: 30 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 19 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 21 สิงหาคม 2566
Received: July 30, 2023; Revised: August 19, 2023; Accepted: August 21, 2023

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่ใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสื่อสาร ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 ($R^2 = 0.567$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

Changes in the 21st century have resulted in school administrators having to develop the skills needed to develop the education system in response to the changes. professional learning community It is a process of creating change by learning from the work of a group of people coming together to develop learning management.

The 21st century school administrators' skills are management abilities in accordance with the mission that requires cooperation between the teachers and the administrators, which is important to the professional learning community in the schools. Therefore, the purposes of this research were to: 1) study the 21st century school administrators' skill level, 2) study the level of the professional learning community in the schools, 3) study the relationship between the 21st century school administrators' skills and the professional learning community in the schools, 4) study the 21st century school administrators' skills affecting the professional learning community in the schools, and 5) create a predicative equation of the 21st century school administrators' skills affecting the professional learning community in the schools under Loei primary educational service area office 1. The sample was a group of 299 School Administrators' and teachers in the schools under Loei primary educational service area office 1 in the academic year 2022. The research tool was a questionnaire. Statistics used

to analyze data by frequency, percentage, average, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study revealed as follows: 1) The 21st century school administrators' skills. Overall, is at high level. 2) The professional learning community in the schools of the schools. Overall, is at high level. 3) The 21st century school administrators' skills and the professional learning community in the schools under Loei primary educational service area office 1 using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient had a positive relationship with a high level. 4) The five aspects of the 21st century school administrators' skills as Technology skills, administrative skills, Leadership skills, Creativity skills and communication skills, consideration could predict the professional learning community in the schools at the .01 level of significance with the predictive power of 56.70 ($R^2 = 0.567$) percent and the standard error of estimate of ± 0.26886

Keywords: School administrators' skills, 21st century, professional learning community

บทนำ

ปัจจุบันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวหน้าที่จะทำให้เราเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561, หน้า 11)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา ออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จและเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับผู้เรียน ดังนั้น การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน สิ่งที่จะช่วย

สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ก็คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่เกิดการรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 4)

การบริหารสถานศึกษาตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมากโดยต้องอาศัยทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ดังนั้น ภารกิจใหม่ของนักบริหารการศึกษาในยุคนวัตกรรมการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเพิ่มภารกิจทางด้านการจัดการนวัตกรรม หรือการบริหารนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของแวดวงการศึกษา (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพทักษะของผู้บริหาร อันจะเป็นแนวทางสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชน วงการการศึกษาและการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,343 คน ปีการศึกษา 2565 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 157 คน และครู 1,186 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 299 คน ได้จากการเปิดตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ทักษะ 30 ข้อ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการบริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC) จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 -1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 6 ด้าน 35 ข้อ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-95)

5 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 -1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่ม ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการ ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 สำหรับ แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.926

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ติดต่อขอจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย มีการขอความยินยอมก่อน การทำแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ นำออกข้อมูลที่รวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 77)

4.51-5.00 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 77)

4.51-5.00 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ภัทรพร เกษสังข์ (2549, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 299 คน ส่วนใหญ่จำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.87 และเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 88.29 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 เมื่อพิจารณาตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 รองลงมาอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.77 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 87 คิดเป็นร้อยละ 29.10 และอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.89 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 และปริญญาเอก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	\bar{x}	S.D.	มาก	อันดับ
1. ด้านการสื่อสาร (x1)	4.21	0.53	มาก	2
2. ด้านความเป็นผู้นำ (x2)	4.26	0.49	มาก	1
3. ด้านเทคโนโลยี (x3)	4.18	0.49	มาก	4

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	\bar{x}	S.D.	มาก	อันดับ
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x4)	4.12	0.50	มาก	5
5. ด้านการบริหาร (x5)	4.20	0.61	มาก	3
รวม	4.20	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (x2) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร (x1) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x4)

ตอนที่ 3 ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y)	\bar{x}	S.D.	มาก	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y ₁)	4.08	0.52	มาก	5
2. ด้านภาวะผู้นำร่วม (y ₂)	4.11	0.54	มาก	4
3. ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y ₃)	4.16	0.49	มาก	3
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y ₄)	4.11	0.54	มาก	4
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y ₅)	4.18	0.47	มาก	2
6. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y ₆)	4.20	0.48	มาก	1
รวม	4.15	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y₆) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y₅) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y₁)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X1	1												
X2	.633**	1											
X3	.506**	.655**	1										
X4	.416**	.481**	.575**	1									
X5	.445**	.375**	.471**	.449**	1								
X	.817**	.806**	.830**	.699**	.700**	1							
Y1	.552**	.474**	.529**	.419**	.578**	.671**	1						
Y2	.465**	.491**	.551**	.363**	.424**	.603**	.597**	1					
Y3	.549**	.624**	.609**	.496**	.508**	.722**	.645**	.601**	1				
Y4	.465**	.491**	.551**	.363**	.424**	.603**	.597**	1.000**	.601**	1			
Y5	.357**	.464**	.464**	.454**	.412**	.545**	.431**	.455**	.657**	.455**	1		
Y6	.294**	.419**	.431**	.433**	.387**	.492**	.387**	.403**	.602**	.403**	.930**	1	
Y	.546**	.614**	.636**	.534**	.567**	.748**	.740**	.728**	.880**	.728**	.874**	.816**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.748$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาระหว่างตัวแปร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.492 - 0.722$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) พบว่าทุกคู่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำกับด้านเทคโนโลยี ($r_{x_2x_3} = 0.655$) คู่ที่มีค่าสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์กับด้านการบริหาร ($r_{y_4y_5} = 0.449$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) พบว่า ทุกคู่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันกับด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($r_{y_5y_6} = 0.930$) คู่ที่มีค่าสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจกับด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ($r_{y_4y_5} = 0.455$)

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าทุกคู่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง ($r_{xy} = 0.748$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย

ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21(Y) ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.016	0.164		6.212**	0.000
ด้านการบริหาร (x_5)	0.178	0.031	0.267	5.757**	0.000
ด้านความเป็นผู้นำ (x_2)	0.194	0.048	0.233	4.046**	0.000
ด้านเทคโนโลยี (x_3)	0.189	0.047	0.230	4.056**	0.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	0.100	0.040	0.123	2.504**	0.013
ด้านการสื่อสาร (x_1)	0.086	0.040	0.112	2.149*	0.032
R = 0.753 R ² = 0.567 Adjusted R ² = 0.560 F = 76.880					

**p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร (x_5) ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ด้านการสื่อสาร (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหาร (x_5) ($\beta = 0.267$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ($\beta = 0.233$) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ($\beta = 0.230$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ($\beta = 0.123$) และด้านการสื่อสาร (x_1) ($\beta = 0.112$) ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 ($R^2 = 0.567$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.016 + 0.178(x_5) + 0.194(x_2) + 0.189(x_3) + 0.100(x_4) + 0.086(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

1. ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 32) ที่ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 14) ที่เห็นว่า ความสำคัญทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั้นในการบริหารสถานศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาตนเองรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ student learning, teacher learning, systems learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดจะมีความสำคัญรอบด้าน คือ ทักษะการสื่อสารสามารถเชื่อมโยงกับสังคม เป็น change and learning

management การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรี ของสถาบันวิชาชีพครูให้ ต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของคินเดรด (Kindred, 1975, pp. 91 - 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การไม่ประสบผลสำเร็จในการประสานงานระหว่างผู้ปกครองกับครู เกิด จากสาเหตุของผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารจึงทำให้เกิดปัญหาดังนี้ 1) ความมีอคติ 2) ขาดเป้าหมายที่ แน่นนอน 3) ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี 4) ขาดการวางแผนที่ดี 5) เกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง ซึ่ง งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัย ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและ รายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ที่ได้วิจัยเรื่องทักษะ ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้ง ในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์

2. ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีม ร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันสะท้อนแนวการ ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นไปในทิศทาง เดียวกับแนวคิดของวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 93 - 102) ได้ให้ความเห็นว่าชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและ นักการศึกษา ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ Dufour (2004, pp. 6-7) ที่อภิปรายถึงความสำคัญของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในมิติของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จำเป็นต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่

21 ว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC และเมื่อโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน จะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป และเป็นไปตามผลงานวิจัยของ Memisoglu (2015, pp. 23) ได้ศึกษาเรื่อง “The Perception of Teachers About Management Skills of School Principals” พบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับคุณภาพมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชุมชนกัลยาณมิตร การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับ มัณฑนา ศรีพุทธา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัย วิราวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.748 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดย

คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามแนวคิดของดูฟูร์ (DuFour, 2008, หน้า 150) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครุรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เช่นเดียวกับกับ อัลวา (Alva, 2009, pp. 47) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ชุมชนมืออาชีพต้องพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาที่แข็งแกร่งระดับมืออาชีพชุมชนการเรียนรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพการดำเนินการและดำเนินการต่อการส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การเรียนรู้ชุมชนระดับมืออาชีพต้องเริ่มต้นความร่วมมือและมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเห็นได้ว่าศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุณิสสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อีระนันต์ โมธรรม (2564) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 41) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร (x_5) ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ด้านการสื่อสาร (x_1) ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1)$ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน ทักษะความเป็นผู้นำ และมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ โฮด (Hord, 2009, pp. 90) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการควบคุมหรือการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความเป็นประชาธิปไตยที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ สามารถที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันในด้านของทรัพยากรสถานศึกษา เวลา สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงของการเคารพนับถือ ห่วงใยและไว้วางใจกัน อันเป็นลักษณะของการอยู่ร่วมกันในชุมชนครูทุกคนในโรงเรียนมีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อที่จะจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และผลจากการสะท้อนคิดที่ได้จากเพื่อนร่วมงานก็จะช่วยให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 85) ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ .20 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .94 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .98 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = .20 + .94**X$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบาย การสั่งการ การมอบหมายงานที่ชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ และสร้างความศรัทธาแก่บุคลากรรอบข้าง มีการกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกล สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริม การมีส่วนร่วม (X5)

และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคผล (X6) มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.82 + .17X5 + .42X6$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'y = .20Z5 + .50Z6$ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพเป็นปัจจัยแรก ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 55.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในอันดับสุดท้ายจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ผ่านกระบวนการคิดด้วยความ เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในอันดับสุดท้ายจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ค่านิยม และวางนโยบายอย่างมีเป้าหมายในการทำงาน กำหนดทิศทางการทำงานของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปด้วยกัน แนวปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพที่ครบวงจร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษาในเชิงคุณภาพโดยเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น จากการสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนาเพื่อให้ได้ ข้อมูลและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). Innovation Management ตัดปีกสถานศึกษาสู่ยุค 5.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2565 จาก <http://www.salika.co//09/05/Innovation-Management-educational-5-0-era/>.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มณฑนา ศรีพุทธา. (2564). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ปรินญามหาบัณฑิต, ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์.(2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุณิสสา แพทย์พิพัฒน์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ. (2564). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. **วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**, 11(3), 109-123.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(2), 36-46.
- Alva, A. F. (2009). **Promoting effective leadership through a professional learning community (Doctoral dissertation)**. Retrieved from Pro Quest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3353880).
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Du Four, R. (2004). Schools as Learning Communities. **Educational Leadership**. 61(8): 6-11
- Hord Shirley. M.. (2009). Professional learning communities. **Journal of Staff Development**, 30(1), 40-43.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 – 610.
- Kindred. (1975). **School Public Relation**. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Likert, R.. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Memisoglu, S. P. (2015). The Perception of Teachers About Management Skills of School Principals. **International Journal of Humanities and Social Science**, 5(2), 21-28.

การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

Strategy Development for Educational Resource Management of Secondary Schools
Under The secondary Educational Service Area Office Kalasin

กุสมาวดี พลเรือนทอง

กฤษกนก ดวงชาตม

ปองภพ ภูจอมจิตร

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Kusumawadee Phonrueangthong

Kritkanok Duangchatom

Pongphop Phoojomjit

Ph.D. (Education Management) Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 9 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 20 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 22 กรกฎาคม 2566

Received: July 9, 2023; Revised: July 20, 2023; Accepted: July 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ และ 2) เสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อตรวจสอบ องค์ประกอบและตัวชี้วัด และกลุ่มตัวอย่าง 322 คน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เครื่องมือ การวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 ระยะที่ 2 เสนอ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 17 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการประชาพิจารณ์ จำนวน 34 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.30$ โดยด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการวางแผน รองลงมาได้แก่ การบริหารทรัพยากรทาง

การศึกษาด้านการประเมินผล และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการดำเนินงานตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) บุคคล 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ และ 4) ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้างและแหล่งเรียนรู้

2. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก 9 ยุทธศาสตร์รอง และมี 43 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ และมีผลการประเมินยุทธศาสตร์ด้านความเหมาะสมและด้านความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนายุทธศาสตร์, การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current conditions, desirable conditions and needs assessment for the management of educational resources in secondary schools under the secondary educational service area office Kalasin. and 2) proposed a strategy for educational resource management of secondary schools under the secondary educational service area office Kalasin, The research was divided into 2 phases. Phase 1. Studied the current situation desirable and needs assessment, The target group is 7 experts to examine components and indicators. and a sample of 322 people to study the current conditions, desirable conditions . The research tools were interview forms and questionnaires. The confidence value of the whole version was equal to .94. Phase 2. proposed a strategy for managing the educational resources of secondary schools. The target group is a group of 17 experts in the workshop and a group of 34 experts participating in the public hearing. The research results found that

1. The overall current condition is average at a moderate level. The overall desirable condition was at a high level. Overall needs assessment were PNI Modified = 0.30. The aspect with the highest needs index was educational resource management and planning. followed by management of educational resources in the field of assessment and management of educational resources in operation, respectively. The components of educational resources consisted of 1) Human resource, 2) Money resource, 3) Material resource, and 4) Premise resource.

2. Educational resource management strategies of secondary schools under the secondary educational service area office Kalasin, consists of 4 main strategies, 9 secondary strategies, and 43 strategies at the operational level. And the results of the strategic evaluation in terms of suitability and consistency were at a high average level. The possibility part and overall usefulness were at the highest average level.

Keyword : Strategy Development, Educational Resource Management, Secondary Schools

บทนำ

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ทรัพยากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อหน่วยงานสถานศึกษาในการบริหารงานทางการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่น ๆ ถ้าหากไม่มีทรัพยากรแล้วการดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ หรืออาจทำได้แต่ไม่สามารถได้ผลดีได้ 2) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานนั้น เช่น การจัดหาทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน 3) เพื่อเป็นการส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ การบริหารทรัพยากรนอกจากจะเป็นการบริหารเพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมปกติธรรมดาของหน่วยงานแล้วยังเป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ด้วย และ 4) เพื่อเป็นการกระจายทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหาร เช่น เกณฑ์ความรีบด่วนของงาน เกณฑ์ความสอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลัก และเกณฑ์ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น (ปริชา คัมภีรปรกรณ์ และคณะ, 2556) สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่สรุปเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีผลและเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา สามารถสนับสนุนให้จัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย มีส่วนสำคัญโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการอาคารสถานที่ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญทำให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน และช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพและส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา และแนวคิดของสมศักดิ์ คงเที่ยง (2552) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาที่มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามจุดมุ่งหมายในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านบุคคล ทรัพยากรด้านวัสดุ

อุปกรณ์ ทรัพยากรด้านงบประมาณ และทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ หากผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ก็อาจทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการได้ตามจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดหรือไม่ได้ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของไทยยังขาดประสิทธิภาพ สาเหตุมาจากหลายส่วน เช่น ขาดความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรไม่เพียงพอ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลลัพธ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับทรัพยากร นโยบาย และการปฏิบัติทางการศึกษาค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ตามทรัพยากรที่เพียงพอก็มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนผู้เรียนให้มีโอกาสที่ดีในการเรียนรู้ โดยหากทรัพยากรเพื่อการศึกษาถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้ ทั้งนี้ทรัพยากรที่ใช้ในการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ การเงิน บุคคล และวัสดุ และเวลาที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ ผลการประเมินดังกล่าว การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการจัดสรรทรัพยากรภายในระบบการศึกษาและโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต้องอาศัยหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่อยู่ภายใต้มาตรการการบริหารภาครัฐ ภายใต้การควบคุมดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้อย่างประหยัด คุ่มค่ามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาบางแห่งที่ขาดแคลนงบประมาณ หรือมีงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งบุคลากร ทำให้มีข้อด้อยในการจัดการเรียนการสอน และถือเป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) การมียุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะยุทธศาสตร์เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

การพัฒนายุทธศาสตร์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนที่นำมาใช้เพื่อกำหนดแผนการทำงานด้านต่าง ๆ ในระยะยาวอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการก้าวไปในอนาคต มีการพิจารณาความสามารถขององค์กร วิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ (กิตติชัย อุดมศักดิ์ศรี, 2561) ดังนั้นการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจึงสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา ที่มีทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การจัดการ (Management) และที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้างและแหล่งเรียนรู้ (Premise Resource) ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย จุดเน้น และนโยบายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อีกทั้งยังหมายรวมถึงการได้รับโทษทางวินัยที่เกิดจากการปฏิบัติที่ผิดพลาด ไม่ถูกต้อง ทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจจนเกิดการทุจริตคอร์รัปชันต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้นก็มีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ เพื่อการบริหารจัดการ

การศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการศึกษาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ฉะนั้นการมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

จากที่มาและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษามัธยมศึกษา จึงได้กำหนดประเด็นการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม และนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ
2. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

- 1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และ 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2.1 ประชากร จำนวน 1,935 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 54 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 1,896 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน โดยผู้วิจัยกำหนดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 246 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขตตามการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดินแบบกระจายอำนาจ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบทรัพยากรทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource) 2) การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ (Money Resource) 3) การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material Resource) และ 4) การบริหารทรัพยากรด้านที่ดินอาคารสิ่งก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ (Premise Resource)

ระยะที่ 2 เสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน กำหนดขอบเขตตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 4 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 คน และเสนอความคิดเห็น และหาข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน และสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเป็นโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน และ สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเป็นโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล (Human Resource) 2) ทรัพยากรด้านการเงิน (Money Resource) 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material Resource) และ 4) ทรัพยากรด้านที่ดินอาคารสิ่งก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ (Premise Resource)

ขั้นตอนที่ 2 การร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการต่อเนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาภาพลื่นจู้ และข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยนำข้อมูลและผลการศึกษาดังกล่าวมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นจู้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประชาพิจารณ์ (Public Hearing)

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 34 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นจู้ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และการตรวจสอบยืนยัน พร้อมทั้งการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นจู้

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นจู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นจู้

การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร ศึกษาและสังเคราะห์หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นรายละเอียดในการศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบการพัฒนายุทธศาสตร์ และองค์ประกอบและตัวชี้วัด การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

1. กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

2. สร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินการ 3) การประเมินผล มีความครบถ้วนเพียงพอ หรือไม่ ในการนำไปพัฒนายุทธศาสตร์การบริหาร

ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุ และควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุง แกไขจากที่ผู้วิจัยนำเสนออะไรบ้าง

ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดทรัพยากรทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource) 2) การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ (Money Resource) 3) การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material Resource) และ 4) การบริหารทรัพยากรด้านที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้างและแหล่งเรียนรู้ (Premise Resource) มีความครบถ้วนเพียงพอ หรือไม่ ในการนำไปพัฒนา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุ และควรเพิ่มเติม หรือปรับปรุง แกไขจากที่ผู้วิจัยนำเสนออะไรบ้าง

3. สรุปผลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากนั้นปรับปรุงแกไข องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ตามผลการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัด และปรับปรุงแกไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และสาขาวิชาเขตของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1) นำผลการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ปรับปรุงแกไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 มาสร้างแบบสอบถามการวิจัย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective

Congruence : IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากนักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 2 คน และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน จากนั้นพิจารณาเลือกข้อความจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่า IOC = 0.60 ขึ้นไป โดยกำหนดระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC)

ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าตั้งแต่ .60-1.00

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 15 คน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 15 คน เนื่องจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) Cronbach, 1970) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .50 ขึ้นไป สรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากจำนวน 322 ชุด สรุปได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.77

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

1) นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยความเป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้ (สุวิมล ร่องวานิช, 2558)

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ (สภาพที่พึงประสงค์)

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (สภาพปัจจุบัน)

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

2) นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด นำไปสร้างเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ และนำไปศึกษาผลการใช้รูปแบบในระยะการวิจัยต่อไป

ระยะที่ 2 การเสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็น และหาข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหาร

ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์ และสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเป็นโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้รับทราบข้อมูลและผลการศึกษาในเบื้องต้น

2. ผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์ และสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเป็นโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรด้านที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้าง และแหล่งเรียนรู้

3. สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ และร่างเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 การร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

การร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์ และข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ได้ข้อมูลสภาพแวดล้อมของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและผลการศึกษาดังกล่าวมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์

ขั้นตอนที่ 3 การประชาพิจารณ์ (Public Hearing)

การประชาพิจารณ์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และการตรวจสอบยืนยัน พร้อมทั้งการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์ครั้งนี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 34 คน มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสสินธุ์ ต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชาพิจารณ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชาพิจารณ์ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากประเด็นข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

3. การประเมินยุทธศาสตร์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชาพิจารณ์ จำนวน 34 คน โดยใช้แบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคอร์ต (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความสอดคล้อง/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

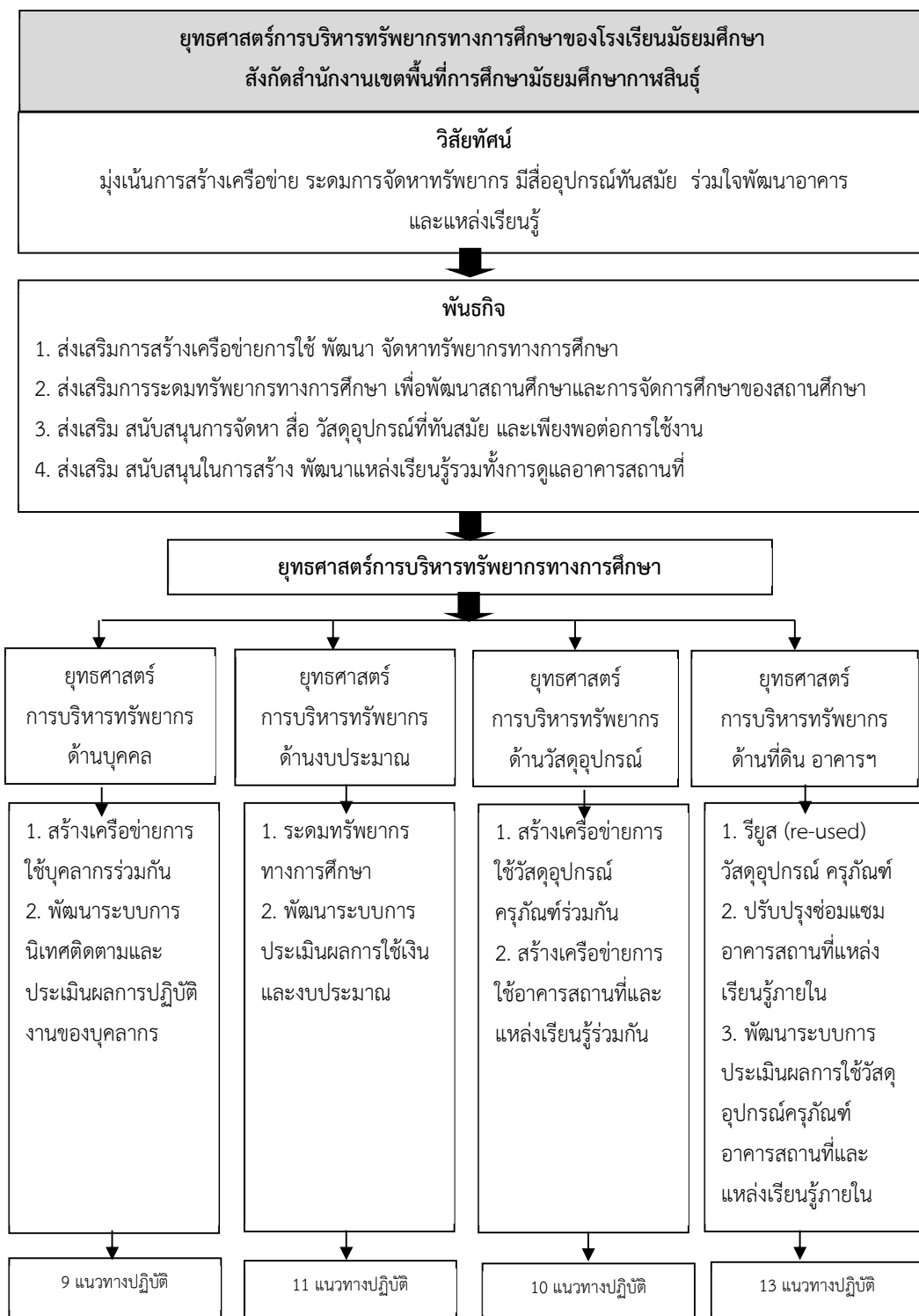
1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI _{modified}	ลำดับที่
	Mean	แปลผล	Mean	แปลผล		
1. ด้านการวางแผน	3.40	มาก	4.61	มากที่สุด	0.36	1
2. ด้านการดำเนินงาน	3.56	มาก	4.43	มาก	0.24	3
3. ด้านการประเมินผล	3.38	ปานกลาง	4.39	มาก	0.30	2
เฉลี่ย	3.45	ปานกลาง	4.48	มาก	0.30	-

สรุปผลโดยรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การดำเนินงาน 2) การวางแผน และ 3) การประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงาน และ 3) การประเมินผล ตามลำดับ ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า PNI_{Modified} = 0.30 ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวางแผน รองลงมา คือ การประเมินผล และการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. ผลการเสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ



ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

สรุปยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก 9 ยุทธศาสตร์รอง และมี 43 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์รอง และ 9 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์รอง และ 11 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์รอง และ 10 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ 4) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้าง และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง และ 13 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ ส่วนสรุปผลการประเมินยุทธศาสตร์ จากการประชาพิจารณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 34 คน สรุปด้านความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสอดคล้องโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสรุปด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผล และด้านการดำเนินงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจุบันยังมีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนเท่าที่ควร โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ต้องมีการพัฒนาเป็นลำดับแรก ส่วนผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากนั้น ก็ยังถือว่าต้องมีการพัฒนาด้วยเช่นเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการวางแผนที่มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับหลักบริหารโดยทั่วไปที่ต้องเริ่มด้วยการวางแผนก่อนการดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่สรุปผลการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการวางแผนมีค่า PNI Modified สูงสุด ซึ่งเป็นไปดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับคณีย์เทียนพุก (2543) กล่าวไว้ว่ากระบวนการดำเนินยุทธศาสตร์ที่สำคัญ มีอยู่ 2 เรื่อง คือ 1) เป็นการบูรณาการ

การวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ และการเรียนรู้เข้าด้วยกัน 2) การดำเนินยุทธศาสตร์ คือ วงจรการเรียนรู้ที่เหมือนกับวงจรคุณภาพของ Deming คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข (Plan-Do-Check-Act)

2. ผลการเสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลินธุ์ สรุปผลยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล มี 2 ยุทธศาสตร์รอง และ 9 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ประกอบด้วย มี 2 ยุทธศาสตร์รอง และ 11 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ มี 2 ยุทธศาสตร์รอง และ 10 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ 4) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรด้านที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้าง และแหล่งเรียนรู้ มี 3 ยุทธศาสตร์รอง และ 13 ยุทธศาสตร์ระดับแนวทางปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) การบริหารสถานศึกษาเป็นการที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การประเมินผล และการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม และจันทรานี สงวนนาม (2553) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารงานในทุกองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือองค์ประกอบ หรือทรัพยากรทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4 M ดังนี้ 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์การ 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารการศึกษาต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน ที่เรียกว่า 4M'S คือ 1) Man (กำลังคน) เนื่องจากใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น 2) Money (เงิน) ในด้านงบประมาณหน่วยงานการศึกษาใช้งบประมาณมากที่สุด 3) Materials (วัสดุสิ่งของ) วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการศึกษาพบว่ามีค่าใช้จ่ายในวัสดุสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ มากที่สุดที่รัฐลงทุนให้ในแต่ละรอบปี และ 4) Management (ระบบบริหารจัดการ) ระบบบริหารการศึกษามีความซับซ้อนในเชิงบริหารมากกว่าการจัดการธุรกิจอื่น การศึกษามีความต้องการระบบบริหารที่ดี มีกำลังคนที่มีมากที่สุด กำลังเงินและกำลังวัสดุที่มากที่สุดกว่างานธุรกิจด้านอื่น

ในส่วนสรุปผลการประเมินยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลินธุ์ จากการประชาพิจารณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม สรุปด้านความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสอดคล้องโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นถือได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมประชาพิจารณ์เห็นสอดคล้องกันว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดในการนำไปพัฒนาหรือดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการตรวจสอบและยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงในระยะของการเสนอยุทธศาสตร์มีกระบวนการศึกษาสภาพปัญหาและการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอก (SWOT analysis) โดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมาร่วมกันศึกษา โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการร่างเป็นยุทธศาสตร์ แล้วนำเสนอยุทธศาสตร์เข้าสู่กระบวนการประชาพิจารณ์ (Public Hearing) โดยมีผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์ จำนวน 34 คน โดยมีการเสนอแนวคิด แนะนำ และการซักถามในประเด็นที่หลากหลายเกี่ยวกับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จากการอภิปรายดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลที่การประเมินยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพโดยตรงต่อการบริหารการศึกษา

2. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการวางแผน มีความต้องการจำเป็นการสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์หลักในการนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการวางแผนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย อุดมศักดิ์ศรี. (2561). การพัฒนายุทธศาสตร์เมืองสร้างสรรค์ด้านข้าวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชาวนาจังหวัดชัยนาท. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(2), 211-224.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .

दनัย เทียนพุด. (2543). *วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ STRATEGIC PROFILE*. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : ตีรณสาร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรีชา คัมภีรปกรณ และคณะ. (2556). *การบริหารทรัพยากรการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). *ทรัพยากรทางการศึกษา สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *ทรัพยากรเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาในระดับจังหวัดเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.

การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้
ของครูศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
Educational Administration Based on the Four Principles of Educational Institution
Administrators Affects the Teaching and Learning Activities of Teachers in the 21st
Century of Schools Under the Loei Primary Educational Service Area Office 2

พงศ์พิสุทธิ์ เทเวดา
บุญช่วย ศิริเกษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Phongphisut Tevada
Boonchuay Sirikase
Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus
Email: sonkjungwatloeigmail.com

วันที่รับบทความ: 6 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 19 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 21 สิงหาคม 2566

Received: August 6, 2023; Revised: August 19, 2023; Accepted: August 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารการศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 318 คน ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเคอร์จซี่และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามเขตพื้นที่อำเภอของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากเท่ากับ 0.629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ทุกปัจจัยเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.405

คำสำคัญ : หลักอิทธิบาท 4, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were to study 1) to study the management level using the principle of influence 4 of school administrators in schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2 2) to study the level of learning management of teachers. 21st century in schools under the Office of the Loei Primary Educational Service Area Office 2 3) to study the relationship of the use of dominance 4 in educational administration and learning management of teachers in the 21st century in schools under the office of the area. Loei Primary Educational Service Area 2 4) to study the administrative factors according to the Principle of Influence 4 that affect learning management of teachers in the 21st century in schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 2 of school administrators. And 318 school teachers, which were obtained from the sample size table from Kerjcie and Morgan's table with 90% confidence. proportional (Proportional stratified random sampling) according to the district area of the school. The research tool was an estimation scale questionnaire. Statistics used to analyze data It consists of frequency and percentage, mean

and standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The results showed that

1. Administration based on the principle of influence 4 of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level.

2. The 21st century teacher's learning management of schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.

3. The relationship between the management based on the principle of influence 4 of school administrators with learning management of teachers in the 21st century of schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 2 found that there was a positive relationship and a relationship in the same direction. There was a very high correlation coefficient equal to 0.629 with a statistical significance at the .01 level.

4. Administration based on the principle of power 4 of school administrators That affects learning management of teachers in the 21st century of schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2, it was found that all terms of school It was a variable that could predict learning management of teachers in the 21st century with a statistical significance at the .01 level, with a prediction efficiency of 0.405.

Keywords: principle of influence 4, school administrators, teacher learning management in the 21st century

บทนำ

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 - 2579 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา และลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครูค่อนข้างน้อย และเพื่อตอบสนองนโยบาย แผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ซึ่งการศึกษาก็เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นให้การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้คุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีหน้าที่กำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา กระบวนการจัดการศึกษาถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญและต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและคนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ ตอบสนองนโยบายพัฒนาศักยภาพประชากรในประเทศเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่มีความหลากหลายประกอบกับมีคุณธรรมเพื่อให้อยู่ร่วมกับสังคมโลกที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ต่อไป

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เรียกร้องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ไขปัญหา ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรมซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ปรากฏผลเชิงรูปธรรมชัดเจน โดยเฉพาะการนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และยิ่งต้องเผชิญอยู่กับปัญหาความขัดแย้ง และความแตกต่างอันหลากหลายที่ปรากฏอยู่ในสังคมยุคปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับพื้นฐานสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม นั่นคือคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือเป็นร่มเงาของต้นไม้ใหญ่ที่คอยแผ่กิ่งก้านสาขาออกไปปกคลุมครูและนักเรียนให้รู้สึกร่มเย็นภายในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้นอันเป็นปรัชญาแท้ของการศึกษามนุษย์ อำไพ นงค์เยาว์ และคณะ (2560) ซึ่งถึงประเด็นความบกพร่องจากการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ผ่านมามีประสบการณ์ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม อันเป็นตัวบ่งชี้สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ที่ต่างจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปัญหาการ

ยึดติดอยู่กับหลักสูตร และตำราเรียนของครู เร่งแก้ไขปัญหาการเรียนรู้น้อยเกินไป ตลอดจนเร่งพัฒนาทักษะผู้บริหารด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่ไม่จบสิ้นของศตวรรษที่ 21 เพราะฉะนั้นจากสภาพการณ์ของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตกต่ำจำเป็นต้องนำหลักคุณธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา การนำคุณธรรมมาใช้ผนวกรวมให้เข้ากับการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา ทั้งนี้มีเหตุผลเพียงที่จะเชื่อได้ว่า การนำหลักคุณธรรมมาใช้เป็นกรอบกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพของผลของการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของกระแสโลก

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะให้งานนั้นบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า อิทธิบาทธรรม ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่ง

นั้นไม่วางธุระ วิมังสา หมั่นพิจารณาสอบสวนหาเหตุผลในสิ่งนั้นให้กระจ่างชัดอิทธิบาทธรรม ทั้ง ๔ ประการนี้เป็นคุณเครื่อง หรือ เครื่องมือให้เกิดการบรรลุถึงผลของการจัดการเรียนการสอน ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ โดยที่ในการทำงานกิจการทุกอย่างนั้น หากประยุกต์หรือนำหลักธรรมคืออิทธิบาทธรรม ๔ มาประสานให้เป็นเนืองงานเดียวกันยอมทำให้งานหรือหน้าที่ ที่ผู้หนึ่งผู้ใดกระทำอยู่นั้นมีคุณค่าขึ้นมาเช่น ในการปฏิบัติธรรมก็ดี ในการเล่าเรียนศึกษา หรือประกอบกิจการงานอื่นใดก็ดี เมื่อต้องการสมาธิ เพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเร้าและชักจูงอิทธิบาทธรรม ๔ อย่างนี้ ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่น นำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิ ความสุขสบายใจ และการทำงานที่ได้ผล ก็เป็นอันหวังได้เป็นอย่างมากกว่าจะเกิดมีตามมาเองพร้อมกันนั้น การฝึกสมาธิ หรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะเกิดมีขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน ในทุ่งนา ในการทำงาน และในสถานที่ต่างๆ แห่ง (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) หลักอิทธิบาทธรรม ๔ หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒) วิริยะ ความเพียร คือ ความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอาธุระไม่ทอดถอย ๓) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจ ให้แก่สิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ ความหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพของผู้เรียน เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ควบคุม ดูแล ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาตรฐานตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนดทุกองค์กร หน่วยงานมีผู้นำในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จนั้น ในองค์กรการศึกษา โรงเรียนถือเป็นหัวใจหลักในการจัด ประสพการณ์ให้แก่ผู้เรียน หรืออนาคตของชาติ และในสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคตที่กำลังเคลื่อนตัวเข้าสู่ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาองค์กรการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในองค์กร เกิดความตระหนักและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มีสาระสำคัญ คือ การให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการการศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถสร้างองค์กร สามารถปฏิรูปครู และสถานศึกษาให้มีการพัฒนา ให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ และ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง กำหนดทิศทางของ สถานศึกษา เพื่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีระบบจัดการโครงสร้างของบุคลากรในโรงเรียน มีการ กระจายอำนาจ เพื่อมุ่งเป้าหมายที่ความสำเร็จของงาน การจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท

ของท้องถิ่นและผู้เรียน สิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ต้องสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยม ให้บุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง รู้จักเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยใจรัก มักจะได้ผลลัพธ์ที่ดีว่าการบังคับให้ปฏิบัติ ทำงานด้วยความสามัคคี และมีการจัดการอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และยกระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นสร้างความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่ที่มุ่งเน้นให้ครูในสังกัดได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเตรียมการสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกโรงเรียนให้มีมาตรฐานเดียวกัน จึงได้ส่งมอบนโยบายเพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกแห่งในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้นำไปบริหารจัดการในโรงเรียนตนเองให้ครูได้พัฒนารูปแบบของการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาอยู่นั้นได้มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการลงมือปฏิบัติเป็นการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและมีกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการอ่านออกเขียนได้ของผู้เรียน พร้อมทั้งเป็นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียนนั้นสามารถพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่ออาชีพของตนเองอยู่เสมอทำให้อยู่ร่วมกับสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างมีความสุขก่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาศึกษาการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อให้ทันต่อโลกสมัยศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เหมาะสม และพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารการศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สมมติฐานในการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีระดับการบริหารโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่แตกต่างกัน
2. ครูและบุคลากรทางในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีระดับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างกัน
3. การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารการศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
4. การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,830 คน รวมโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 155 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน หลังจากนั้นทำการกำหนดสัดส่วนตามบุคลากรภายในสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ/ แบบ / ประเภท แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ลักษณะ/ แบบ / ประเภท ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด ลักษณะ/ แบบ / ประเภท ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่กลับคืนมาเพื่อเตรียมการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสังกัดของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายโดยใช้สมการพหุคูณเพื่อพยากรณ์การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับ มาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยรวม

การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ	4.21	0.43	มาก	1
2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ	4.12	0.39	มาก	4
3. การบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ	4.14	0.44	มาก	3
4. การบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา	4.19	0.40	มาก	2
รวม	4.16	0.28	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.28)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านหลักสูตร	4.16	0.38	มาก	4
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.34	มาก	1
3. ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการสอน	4.20	0.40	มาก	2
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.18	0.39	มาก	3
รวม	4.20	0.28	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.28)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
X ₁	1	.295**	.243**	.302**	.240**	.272**	.388**	.318**	.677**	.408**
X ₂		1	.270**	.350**	.516**	.316**	.370**	.243**	.687**	.485**
X ₃			1	.290**	.360**	.430**	.391**	.132*	.670**	.452**

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
X ₄				1	.303**	.320**	.273**	.303**	.699**	.404**
Y ₁					1	.422**	.377**	.339**	.503**	.710**
Y ₂						1	.462**	.338**	.483**	.752**
Y ₃							1	.499**	.519**	.791**
Y ₄								1	.353**	.732**
X									1	.629**
Y										1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา(X) กับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21(Y) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ 0.629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน และการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.670 - 0.699

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 กับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21(Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(X ₁)	0.408	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(X ₂)	0.485	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(X ₃)	0.452	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(X ₄)	0.404	ปานกลาง
การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.629	ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($R_{XY}=0.629$)

ตารางที่ 5 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 กับ การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 (Y)				
	(Y)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)
1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(X ₁)	0.408	0.240	0.272	0.388	0.318
2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(X ₂)	0.485	0.516	0.316	0.370	0.243
3. การบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(X ₃)	0.452	0.360	0.430	0.391	0.132
4. การบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(X ₄)	0.404	0.303	0.320	0.273	0.303
การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.629	0.503	0.483	0.519	0.353

จากตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 กับ การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับค่อนข้างปานกลางจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการสอน($R_{XY3}= 0.513$) ด้านหลักสูตร($R_{XY1}= 0.503$) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($R_{XY4}= 0.483$) ส่วนด้านการวัดและประเมินผล($R_{XY2}= 0.353$) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 กับ การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	P-Value
การบริหาร สถานศึกษาตามหลัก วิริยะ(X ₂)	0.487 ^a	0.237	0.235	0.487	0.243	0.341	9.822	.00
การบริหาร สถานศึกษาตามหลัก จิตตะ(X ₃)	0.587 ^b	0.345	0.341	0.340	0.225	0.217	7.118	.00
การบริหาร สถานศึกษาตามหลัก ฉันทะ(X ₁)	0.619 ^c	0.383	0.377	0.209	0.219	0.136	4.383	.00
การบริหาร สถานศึกษาตามหลัก วิมังสา(X ₄)	0.636 ^d	0.405	0.397	0.164	0.215	0.114	3.335	.01

R = 0.636^a R² = 0.405 Adjusted R² = 0.397 b = 0.487 S.E.est = ± 0.243

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.341 รองลงมา คือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.217 ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.316 และ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.217 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 39.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.243

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y=0.487 + 0.487X_2 + 0.340X_3 + 0.209X_1+0.164X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 0.341 Z_2 + 0.217 Z_3 + 0.136 Z_3 + 0.114 Z_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่ามาอภิปราย ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ตามลำดับ มีส่วนช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถตัดสินใจบริหารและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงหลักของหลักธรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีการบริหารโรงเรียนตามหลักอิทธิบาท 4 มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ การใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีใจผูกผันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ และมีการตรวจสอบและการประเมินผลของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองหล่อ เดชไทย (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ตามแนวคิดของ วรอุไร (2550) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้า ตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจและอิทธิบาท 4 ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน สอดคล้องกับ สุพันธ์ แสนสี (2558) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรักความพอใจขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญ

อยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข สอดคล้องกับชาติรี แนวจำปา (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการสอนและหลักสูตร ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ประสบการณ์ที่มีความหลากหลายปรับใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้สามารถปรับตัวให้ตัวเองอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุขในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เป็นแรงผลักดันเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดพิงศ์ สุกปาน (2551, น. 71-72) ได้ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงการปฏิบัติจากมากไปน้อยคือ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2) การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่าระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัญหาในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาและครูไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ขาดสื่อและวิธีการใหม่ๆ ในการสอน ส่วนข้อเสนอแนะที่สำคัญได้แก่ ควรจัดให้ครูได้รับการอบรมสัมมนา ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ชัดเจน และควรเพิ่มงบประมาณรวมทั้งอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้มากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก แสงใส (2558, น. 88-90) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาสภาพ เหตุปัจจัยและแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ซึ่งครูเป็นผู้กำหนดโดยอ้างอิงหลักสูตรแกนกลาง 2) เหตุและปัจจัยในการบริหารจัดการเรียนรู้ คือ ด้านปัจจัยของโรงเรียน การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โดยมีบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และการจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ และ 3) แนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ คือ การ

วางแผนต้องกำหนดแหล่งเรียนรู้ลงในหลักสูตรสถานศึกษา การปฏิบัติตามแผนงานควรมีการศึกษาถึงความหมาย ความสำคัญ บทบาทหน้าที่ของแหล่งเรียนรู้ การประเมินผลควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย การแก้ปัญหาควรนำปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ในแต่ละครั้งมาปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ และการจัดทำแผนครั้งต่อไปควรจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่แก่นักเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3. การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์การบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.670 - 0.699 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขงสกลธ์ ขุนสนิท (2552) ที่สรุปผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยการบริหารด้านสิ่งแวดล้อม งบประมาณ การพัฒนางานทั่วไป การวางแผน การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร การประเมินและพัฒนาบุคลากร ด้านวินัย และการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 กับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ส่วนใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น หน่วยงานอื่น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2 ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ควรมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนควรปลูกฝังและฝึกนักเรียนให้กล้าแสดงออก ในสิ่งที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับวัฒนธรรม จารีตประเพณีของท้องถิ่น และเรียนรู้เท่าทันโลกอนาคตเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุน ผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น
- 2.2 ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในด้านองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดตัวแปรการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21 ให้รอบด้านมากยิ่งขึ้น
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิมพ์.
- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.(2545).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- ชัชวาลย์ เจริญบุญ. (2554). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรม การพัฒนาภูมิภาค. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาตรี แนวจำปา. (2552). การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชุตีพงศ์ สุกปาน. (2551). การบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธัญชนก แสงใส. (2558). แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. เชียงราย:มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สกลธ์ ขุนสนิท.(2552). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก. วิทยานพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- สนอง วรอุไร. (2550). **ทำชีวิตให้ได้และมีสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579**.กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพันธ์ แสนสี. (2558). **การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา จังหวัดขอนแก่น ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิชา ศรีมงคล. (2557). **การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่องเซลล์และองค์ประกอบของเซลล์ด้วยสถานการณ์จำลอง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำไพ นงค์เยาว์. (2560). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(1): 132 - 143.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

Transformational Leadership of School Administrators Affecting Performance Morale of
Teachers Under Amnat Charoen Primary Educational Service Area Offices

เพ็ญจันทร์ โคตรอ่อน

บุญช่วย ศิริเกษ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Pengjun koton

Boonchuay Sirikase

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: trynoi25@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 28 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 29 สิงหาคม 2566

Received: August 22, 2023; Revised: August 28, 2023; Accepted: August 29, 2023

บทคัดย่อ

ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิธีสร้างขวัญและกำลังใจ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยรวมมีค่า ในระดับสูง เท่ากับ 0.728 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 4) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 54.50 ($R^2 = 0.545$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.27783 5) สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.686 + 0.276 (IC) + 0.185 (II) + 0.128 (IS)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.422 (IC) + 0.262 (II) + 0.164 (IS)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ขวัญและกำลังใจ

Abstract

Performance morale is one of the factors that are important in the performance of the operators are enthusiastic. and confidence in performance Therefore, executives must have ways to build morale. Because morale and encouragement are important. And it is very useful to manage the work successfully. The purposes of this research were to study (1) examine the transformational leadership of the administrators of the schools Amnat Charoen primary educational service area office (2) investigate the Performance Morale of teachers under

Amnat Charoen primary educational service area offices (3) examine the relationship between the transformational leadership of the administrators and the Performance Morale of teachers under Amnat Charoen primary educational service area offices (4) examine the transformational leadership of the administrators affecting Performance Morale Of teachers under Amnat Charoen primary educational service area offices The sample were school administrators and teachers 331 people. The research tool was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of .728. The statistics used in this study were descriptive statistics is Frequency, Percentage, Mean, standard deviation and Inferential statistics is Pearson's Product moment correlation coefficient, Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The results of the study revealed as follows: 1) The transformational leadership of the administrators of the schools under Amnat Charoen primary educational service area offices was overall at a high level. 2) The performance morale of teachers under Amnat Charoen primary educational service area offices was overall at a high level. 3) The relationship between the transformational leadership of the administrators and the performance morale of teachers under Amnat Charoen primary educational service area offices using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient had a positive relationship with a highest level at the .01 level of significance. 4) The four aspects of the transformational leadership of the administrators as intellectual stimulation, idealized influence or charisma, inspirational motivation, individualized consideration could predict the innovative organization at the .01 level of significance with the predictive power of 54.50 ($R^2 = 0.545$) percent and the standard error of estimate of ± 0.27783 . 5) the regression equation of raw scores could be summarized and standardized scores could be written as follows

Equation in raw score.

$$\hat{Y} = 1.686 + 0.276 (IC) + 0.185 (II) + 0.128 (IS)$$

The forecast of the variance.

$$\hat{Z} = 0.422 (IC) + 0.262 (II) + 0.164 (IS)$$

Keywords: The transformational leadership, School Administrators, The performance morale

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในหมวดที่ 4 มาตรา 24 ข้อ 4 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และจากภารกิจหลักของ โรงเรียนที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ว่า โรงเรียนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และเกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม สถานศึกษาต้องจัดให้มีพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ในส่วนของการบริหารสถานศึกษานั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาแต่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจทำงานได้ทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้โดยลำพังเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้นำเป็นผู้ที่มีบุคลิกพิเศษหลายอย่างในตัวผู้นำที่สามารถบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตนเอง เป็นเครื่องมือและสามารถที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความน่าเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็บบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความร่วมมือความสามารถความคิดริเริ่มการตัดสินใจเป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ. (2550)

“ภาวะผู้นำ” (leadership) ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักในความรับผิดชอบงานทุกงานของโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องที่จะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเกิดการดำเนินงานอย่างทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งยังได้มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมตลอดจนทำให้เกิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมากมาย (กิตติพันธ์ จิรกุล. (2539)

แบสและอวลิโอ (Bass and Avolio) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับคาดหวังของลูกน้องและความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตามแต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนนำไปสู่การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการ

ดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ (Bass 1985 อ้างถึงใน Schultz 1998 หน้า 211)

นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรยอมรับจุดมุ่งหมายของกลุ่มและการทำงานที่สอดคล้องกัน และควรจะต้องมีความคาดหวังในการทำงานไว้สูงหรือสมบูรณ์แบบ ผู้นำควรตัดสินใจ และแสดงออกอย่างแน่วแน่ มั่นคง และควรให้กำลังใจในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งควรจะต้องตั้งมาตรฐานและความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนให้สูงไว้ (โสภณ ภูเก้าล้วน, 2550, หน้า 1-5) ผู้นำจึงควรยึดมั่นในเป้าหมายหลักไว้ 3 ข้อ คือ (1) ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมในโรงเรียน (2) สนับสนุนการพัฒนาครู (3) ช่วยเหลือครู ในการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเปรียบเสมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิรูป โรงเรียน คือ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูช่วยกันสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานให้เป็นไปตามความต้องการ ของผู้เรียนและความ ต้องการของชุมชน สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และสร้างแรงจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่ความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลตามนโยบายที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548, หน้า 26)

ขวัญและกำลังใจเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์กรหรือหน่วยงานว่า การจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน ขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคคลากรมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมี อารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้านธุรกิจอุตสาหกรรมหรือรัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และงานที่ ออกมามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนากร รุจิมาลัย, 2559 หน้า 2)

จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองรวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อำนาจเจริญและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 2,388 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 311 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ อายุปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 42 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไปที่ได้กลับคืนเพื่อเตรียมประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (TRA) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (TRA)	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II)	4.12	0.58	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	4.24	0.58	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา (IS)	4.23	0.52	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)	4.14	0.62	มาก	3
รวม	4.18	0.49	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 การกระตุ้นทางปัญญา (IS) และน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (MMP) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (MMP)	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. เงินเดือน และสวัสดิการ (sw)	4.08	0.48	มาก	6
2. นโยบายและการปกครองปัญหา (PR)	4.12	0.58	มาก	5
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (EW)	4.05	0.55	มาก	7
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RP)	4.13	0.54	มาก	4
5. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน (SP)	4.16	0.53	มาก	3
6. สถานภาพและการได้รับความยอมรับนับถือ (SR)	4.19	0.48	มาก	2
7. ความมั่นคงและความท้าทายในงาน (PC)	4.19	0.41	มาก	1
รวม	4.13	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (MMP) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 7 ความมั่นคงและความท้าทายในงาน (PC) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 สถานภาพและการได้รับความยอมรับนับถือ (SR) และน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (EW)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ

ตัวแปร II	IM	IS	IC	SW	PR	EW	RP	SP	SR	PC	TRA	MMP	
II	1												
IM	.730**	1											
IS	.549**	.586**	1										
IC	.606**	.607**	.648**	1									
SW	.462**	.372**	.454**	.525**	1								
PR	.532**	.458**	.436**	.563**	.532**	1							
EW	.567**	.514**	.411**	.541**	.565**	.666**	1						
RP	.477**	.463**	.512**	.592**	.501**	.605**	.616**	1					
SP	.539**	.557**	.564**	.568**	.538**	.614**	.653**	.678**	1				
SR	.498**	.507**	.502**	.586**	.510**	.604**	.607**	.625**	.672**	1			
PC	.262**	.317**	.348**	.436**	.467**	.403**	.451**	.522**	.506**	.587**	1		
TRA	.854**	.864**	.811**	.853**	.537**	.591**	.604**	.605**	.658**	.620**	.405**	1	
MMP	.608**	.578**	.582**	.688**	.734**	.811**	.830**	.823**	.843**	.824**	.685**	.728**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
**p < .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่า (rTRAMMP= 0.728) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = 0.405-0.658)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (MMP) ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)	.276	.035	.422	7.929	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II)	.185	.034	.262	5.400	.000
การกระตุ้นทางปัญญา (IS)	.128	.040	.164	3.247	.000
(ค่าคงที่ (Constant))	1.686	.134		12.603	.001
R = .738		R ² = .545	Adjusted R ² = .541	F = 130.737	

**p < .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (MMP) ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ (MMP) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ ตัวแปร 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ (MMP) โดยรวมได้ร้อยละ 5.45 (R² = 0.545) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.27783

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.686 + 0.276 (IC) + 0.185 (II) + 0.128 (IS)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.422 (IC) + 0.262 (II) + 0.164 (IS)$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้านที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูมีค่านิยมที่ดี เสียสละเพื่อส่วนร่วมและยอมรับในการเปลี่ยนทางที่จะเกิดขึ้น ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถใช้ศักยภาพของตนในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย โอภาซี (2558, น.104-105) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ ชื่นอารมณ์และคณะ (2562, น. 84-85) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุหงา วิริยะ (2553, น.111-112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ปิยะวรรณ คิดโสตา (2561, น.147 - 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภัทรา นุชสาย (2553, น.115) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงพร ศรีทอง (2559, น.112-113) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีการกระตุ้น

ให้ครู ในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน แรงบันดาลใจเป็นส่วนสำคัญ ในการทุ่มเทร่างกายแรงใจ เสียสละเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงบันดาลใจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ดังที่สัมมา ธรณิษฐ์ (2556 น.106) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตามว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักในภารกิจส่วนรวม อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีเจตคติที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกะทารินา (Katharina,2010) ได้ศึกษาเรื่อง ขอบเขตวิธีการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจเป็นตัวกลางที่สำคัญซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลได้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรรวมปัจจัย จูงใจที่พบในพฤติกรรมของเขาเนื่องจากตามการศึกษาเขาไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคคลได้โดยตรง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเล็งเห็นความสำคัญ ของสวัสดิการต่าง ๆ นโยบายที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิด ความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ บงกช ยิ้มหนอง โปธิ์ (2558 น.78-79) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ พึ่งเพ็ง (2559 น.100) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญ และกำลังใจของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมพบว่ามีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของพจนีย์ คำมุงคุณ (2559 น.83) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ความมั่นคงและความท้าทายในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีผู้บริหารที่ส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกและ มอบหมายงานให้กับครูในสถานศึกษา เกิดความสนใจ ทำทหายความสามารถและก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ มีความรู้สึกพึงพอใจและสนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธนิตา เลหาภิชาติชัย (2560 น.166-167) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย เผือกสีทอง (2554 น.131) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.728 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมอบหมายงานให้ครูตามที่ครูถนัดและสนใจก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ครูเกิดความกระตือรือร้นปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธีรชาติ มูลอัฐ (2555:น.108) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ สุธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญถึงการมีสิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งถือว่าเป็นการเสริมสร้างศักยภาพทางบุคคลและเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเองผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการได้อย่างชัดเจนในการบริหารงานและควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ จึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นต้นแบบของข้าราชการครูจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ใฝ่หวังไว้ได้อย่างดี การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งสำหรับผู้นำไปยุคปัจจุบัน

ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องแข่งขันต้องวัดผลงานเพื่อประสิทธิภาพ และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อรองรับ และสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และสิ่งที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ “นวัตกรรม” การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความยั่งยืนมั่นคงในการเติบโตอย่างต่อเนื่องได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมุ่งเน้น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานจะทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัย มาซิเตาะ บิมา (2557 น.151) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ค่าสัมประสิทธิ์ ระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) การกระตุ้นทางปัญญา (IS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมได้ร้อยละ 54.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.27783 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู มุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดกับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารเห็นความสำคัญกับความรู้สึกจิตใจของครูและคอยสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกอยากทำงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงถึงเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความรู้สึก และปฏิบัติงานด้วยความรัก ความห่วงใย จนทำให้ครูอยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อเป้าหมายขององค์กร หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ และต้องไม่ลืมที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถและความถนัดของ

ครูหรือผู้ตาม ส่งเสริมการทำงานด้วยการสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนสื่อสิ่งของ อุปกรณ์ในการพัฒนา และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำต้องกระตุ้นครู หรือผู้ตาม ให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร รู้จักเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มองที่เป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิษณุภา ยืนยาว (2562) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ สอดคล้องกับ ประภัสสร ทองแสง (2560 น. 64 - 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของครูในโรงเรียน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในระดับมาก ตรงกับงานวิจัยของ อมรา พิมพ์สวัสดิ์(2562 น. 104 - 106) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ความสามารถด้านการบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีอิทธิพลร่วมกันต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

- 1) ผู้บริหารควรคำนึงถึงการใช้อารมณ์ในการบริหารงานในสถานะการณ์ต่าง ๆ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการครองตน ครองคน ครองงานและการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในการทำงาน

1.2 จากผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดอำนาจเจริญ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

- 1) โรงเรียนควรมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน

2) โรงเรียนควรมีระบบเครือข่ายสัญญาณไร้สายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ตึกอาคารมีความมั่นคงปลอดภัย และปราศจากมลพิษเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (เอกสารประกอบการอบรม)**. นครปฐม:สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กิตติพันธ์ จิรกุล. (2539). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

โสภณ ภูแก้ววัน. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2557 จาก www.gotoknow.org.

วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). **ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราษบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). **การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สมหมาย โอภาสี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พนารัตน์ ชื่นอารมย์ และคณะ. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ.การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**.

- ประถมศึกษาระดับชั้น 2.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาระดับชั้นวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุหงา วิริยะ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาระดับชั้นวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปิยะวรรณ คัดโสภา.(2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาระดับชั้นวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาระดับชั้นวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พจนีย์ คำมุงคุณ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนิศา เลหาภิชาติชัย. (2560). **คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(2), 166-167.
- ธราดล มูลอืด. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (1998). **Psychology and Work Today: An Introduction. Industrial and Organizational Psychology.** (7th ed.). New Jersey: Prentice – Hall, Inc.

การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย
School Administration According to Brahmavihara 4 of School Administrators under
Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education

โคภิตา สีสำ
พระครูปลัดจักรพล สิริธโร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Sophita Seekam
Phrakrupalad Chakrapol Siritharo
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: Sophita.see@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 24 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 27 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 1 สิงหาคม 2566

Received: June 24, 2023; Revised: July 27, 2023; Accepted: August 1, 2023

บทคัดย่อ

จากปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ของสถานศึกษาโดยรวม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) และ F-test สำหรับข้อมูลการสัมภาษณ์ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ผู้บริหารควรมีความรักและปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างความสามัคคีและทำงานอย่างมีความสุข “คนสำราญ งานสำเร็จ” 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ 3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมและยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบความสำเร็จในชีวิตและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความจริงใจ 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรมและมีเหตุผล

คำสำคัญ : การบริหาร, หลักพรหมวิหาร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of the research were: 1) to study the school administration according to Brahmavihara 4 of school administrators under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education 2) to compare the school administration according to Brahmavihara 4 of school administrators under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education classified by, gender, age and work experience, and 3) to study the ways to develop the school administration according to Brahmavihara 4 of school administrators under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education The sample was 162 teachers The instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire, reliability value of .944 and structured interview. The statistics used to analyze the data were: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test (Independent Samples), F-test (One-Way ANOVA) and interview by content analysis.

The research results were as follows:

1) The statistic scores of the school administration according to Brahmavihara 4 of school administrators under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education in overall was at a high level, arranging in descending order; equanimity, loving-kindness, sympathetic joy and compassion.

2) The comparative scores of the school administration according to Brahmavihara 4 of school administrators under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education classified by gender, age and work experience were found not to be different.

3) The ways to develop the school administration according to Brahmavihara 4 of school under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education found that 1) Loving-kindness; the administrators should give love and good desire to subordinates, should give them recommendations about working, assign tasks appropriately, maintain unity and work happily with success. 2) Compassion; the administrators should give subordinates advice and problems solution with self-domination, dominance and working. Supporting self-development and various welfare. 3) Sympathetic joy; the administrators appreciate to subordinates when they are successful and prosperous with sincerely, 4) Equanimity; the administrators are fair and reasonable, do not judging as prejudice and give equal importance to everyone 's duties.

Keyword: Administration, Brahmavihara, School Administrators

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน การศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมในการเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักของชาติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบด้วยคนที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยเพื่อยกระดับคุณภาพทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก

ในสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่

ทันสมัยมาใช้ในด้านการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจกล่าวคือ เกิดอำนาจนิยม วัตถุนิยม มีผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม วัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร ความสำคัญเช่นเดียวกันกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพราะหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่บางครั้งการบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น อีกทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น มีการขอย้ายของพนักงานครู ซึ่งไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารหรือไม่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนางานทำให้ผลงานทางด้านวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเดียวกันนั้น ย่อมไม่เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ และผู้บริหารมีความรู้เรื่องคุณธรรมไม่ชัดเจนพอจึงทำให้เมื่อนำไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ มีความรัก ความสงสาร ความชื่นชมยินดี ความมีน้ำใจ เป็นกลาง ไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม นั่นก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่คนเรียนทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการครองใจคน ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร กล่าวคือ ในการดำเนินชีวิตในสังคม การคุณธรรมเป็นหลักความประพฤติ เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง ดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลางบำเพ็ญการสงเคราะห์ ดังนั้นสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นสถานที่ผลิตคนที่มีความรู้และต้องมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนและครอบครัว ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมเพื่อนำไปใช้ในสังคมชีวิตประจำวัน การบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในยุคปัจจุบันนี้ จึงต้องเน้นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ซึ่งจะต้องเริ่มจากการบริหารสถานศึกษาให้มีหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งยังส่งผลต่อไปยังผู้เรียนได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อ

การกำหนดและพัฒนาระดับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย รวมทั้งสิ้น 280 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน กำหนดขนาดอำเภอเป็นชั้น จำนวน 162 คน

1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม(Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Structured Interview) เกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา 3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตาม หลักการและแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

2.2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 162 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุญาตวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.1.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 8 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

3.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน

3.2.3 ครูผู้สอน มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่แต่ละรายการที่สอบถาม คำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารในแต่ละรายการในภาพรวม นำค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการและภาพรวมที่ได้มาแปลผล โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนในการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยจำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
- 2) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ความถี่และร้อยละ
- 3) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน สื่อ อุปกรณ์และการศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและทุกคนได้รับความเสมอภาคกัน

2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการมีความเสียสละและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสงสารเห็นใจหาทางช่วยเหลือผู้ร่วมงานประสบความเดือดร้อน

3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสกับผู้ร่วมงานได้แก้ตัวต่อการกระทำที่ผิดพลาด รองลงมา คือ ผู้บริหารคอยแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและไม่สร้างความลำบากรำคาญกับผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการ

แสดงออกถึงความยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้อื่นได้ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความอนุเคราะห์กับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปตามสมควรกับฐานะ

ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ผู้บริหารควรมีความรักและปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงาน การมอบหมายคนให้ถูกกับงานและความถนัด เสริมสร้างความสามัคคีและทำงานอย่างมีความสุข “คนสำราญ งานสำเร็จ”

2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาตนเองและดูแลช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ

3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมและยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในชีวิตและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความจริงใจ

4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรมและมีเหตุผล ไม่ตัดสินเพราะอำนาจอคติ ให้ความสำคัญกับหน้าที่รับผิดชอบของทุกคนอย่างเสมอหน้าและเท่าเทียมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยโดยภาพรวม

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ได้นำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข สำหรับข้อเสนอแนะ

แนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ผู้บริหารควรมีความรักและปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงาน การมอบหมายคนให้ถูกกับงานและความถนัด เสริมสร้างความสามัคคีและทำงานอย่างมีความสุข “คนสำเร็จงานสำเร็จ” 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ อย่างเหมาะสมทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ เสริมสร้างความสามัคคีในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาตนเองและดูแลช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ 3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมและยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบความสำเร็จในชีวิตและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความจริงใจ 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรมและมีเหตุผล ไม่ตัดสินเอนเพราะอำนาจอคติ ให้ความสำคัญกับหน้าที่รับผิดชอบของทุกคนอย่างเสมอหน้าและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย ถาวโร (กันยา) (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธรรมปาโล) (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านเมตตา ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและผู้อุปถัมภ์ทางการศึกษา 2) ด้านกรุณา ผู้บริหารควรมีความกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงการ

บริหารงานให้เกิด การเปลี่ยนแปลง สู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตร่วมกันและควรมีการวางแผนการบริหารงานในอนาคตได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ 3) ด้านมูทิตา ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและควรบริหารงานบุคลากรให้ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารการวางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และควรมีความเสมอภาคในการบริหารงาน

2. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกเป็นรายด้าน

1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรกระทำตนเป็นแบบอย่าง มีความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเหตุผลในการทำงานและไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระปลัดมงคล วราสโย (เรื่องอาคม) (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมนศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และควรมีการ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง อุทิศ การเพียร (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ที่มีต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา โดยมีการแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไมตรีจิต เป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็น ความคิดที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาวะปกติของผู้บริหาร

2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการมีความเสียสละและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสงสารเห็นใจหาทางช่วยเหลือผู้ร่วมงานประสบความเดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่) (2554) ด้านกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกข้อมีความคิดเห็นเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระปลัดจันทร์ สิริจันโท(พงษ์แดง) (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านกรุณา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมจะภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่

3) ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสกับผู้ร่วมงานได้แก่ตัวต่อการกระทำที่ผิดพลาด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่คั่งค้างงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐวรรณ จิตาคม (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านมูทิตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมด้านมูทิตาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ จะคำนึงถึงความสามารถและให้กำลังใจให้เกิดผลสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและไม่สร้างความลำบากใจกับผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้การส่งเสริมในด้านผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรนภา ชำนินอก (2558) ศึกษาเรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหาร การศึกษาเขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านอุเบกขาโดยรวม อยู่ในระดับมาก อธิบายไว้ว่า อุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง กล่าวคือ ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา พิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง ประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็น สุขุมรอบคอบ สามารถดำรงรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้ ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ในที่ทำงานมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถขมใจรักษาอารมณ์ได้มั่นคง ไม่ยอมให้มีอิทธิพลเหนือ

ตน ตัดสินใจทำงานด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม ไม่มีอคติ วางใจเป็นกลางต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจจากคนอื่นหรือผู้ร่วมงานมีความโปร่งใสเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือคำติชมจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครูที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายทุกเพศทุกวัยสามารถเข้าถึงข้อมูลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านทางระบบออนไลน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน และทุกคนต่างตระหนักดีถึงการบริหารที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและยอมส่งผลดีในทางการปกครองของผู้บังคับบัญชาแก่บุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา พวกเขาอมจงรักภักดี มีกำลังใจในการสร้างความรัก ความสามัคคีในการทำงานและก่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระภาณุพงศ์ มหฆมาสโย (วรรณอำไพ) (2562) ศึกษาการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมและทุกคนได้รับความเสมอภาคกัน และเป็นประเด็นต้องนำไปพัฒนาและเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงความสงสาร เห็นใจหาทางช่วยเมื่อผู้ร่วมงานประสบความเดือดร้อน และเป็นประเด็นต้องนำไปพัฒนาและเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

3) ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา ผู้บริหารไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเป็นประเด็นต้องนำไปพัฒนาและเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารให้ความอนุเคราะห์กับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปตามสมควรกับฐานะ และเป็นประเด็นต้องนำไปพัฒนาและเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

2) ควรศึกษาการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยเพื่อนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้

3) ควรศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในการประยุกต์กับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ เช่น สังคหวัตถุ 4 ไตรสิกขา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวรรณ จิตาคม (2556). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (อ้อต ธมฺมปาโล). (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธวัชชัย ถาวโร (กันยา). (2560). การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดจันทร์ สิริจันโท (พงษ์แดง). (2561). แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดมงคล วราสโย. (เรื่องอาคม). (2561). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. สาขาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระภาณุพงศ์ มหุฒาสโย. (วรรณอำไพ) (2562). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองงูศรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมนัส อัครธมโม (ก้อนใหญ่). (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรนภา ชำนินอก. (2558). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเขตลาด 3 จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อุทิศ การเพียร. (2558). การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การสัมภาษณ์

- กิตติพงษ์ โกษาจันทร์. (2566, 12 เมษายน). ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอด่านซ้าย. สัมภาษณ์.
- ดร.ฉัตรรุฒิ อิมขมชื่น. (2566, 18 เมษายน). ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอนาด่าง. สัมภาษณ์.
- นงลักษณ์ พร้องจะบก. (2566, 11 เมษายน). ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองเลย. สัมภาษณ์.
- บุญโชค พลตาหาญ. (2566, 19 เมษายน). ผู้อำนวยการสำนักงาน สกสค. จังหวัดเพชรบูรณ์. สัมภาษณ์.
- ประกอบ โพธิ์ราม. (2566, 12 เมษายน). ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย. สัมภาษณ์.

ปราณี สุขป้อ. (2566, 11 เมษายน). ข้าราชการครู กศน.อำเภอเมืองเลย. สัมภาษณ์.

วาสนา ไสธรรมงคล. (2566, 11 เมษายน). ข้าราชการครู กศน.อำเภอเมืองเลย. สัมภาษณ์.

อุทัย ยิ่งยง. (2566, 10 เมษายน). ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอภูหลวง. สัมภาษณ์.

การพัฒนาความสามารถด้านความจำเพื่อใช้งานของเด็กปฐมวัย
ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4

The Development of Working Memory Abilities of Early Childhood Children with
Learning Activities According to The Principle of Iddhipada

พงศกร อนุพันธ์

พระปลัดสรวิชัย อภิปัญญา

พระครูปลัดมารุต วรมงคลโต

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Pongsakorn Anupan

Phrapalad Soravit Ahipanyo

Phrakhrupalad Maroot Wormoklalo

Master of Education (Educational Psychology and Guidance) Mahachulalongkornrajavidyalaya

Corresponding E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 23 สิงหาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 27 สิงหาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 สิงหาคม 2566

Received: August 23, 2023; Revised: August 27, 2023; Accepted: August 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานก่อนและหลังใช้กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง จังหวัดเชียงราย รูปแบบการวิจัยเป็นแบบกึ่งทดลอง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ เด็กปฐมวัยที่กำลังศึกษา อยู่ในโรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน 25 คน โดยได้กลุ่มเป้าหมายมาแบบเลือกเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 และแบบประเมินความสามารถด้านความจำสำหรับเด็กปฐมวัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานตามหลักอิทธิบาท 4 มีคะแนนสูงขึ้นกว่าก่อนทำกิจกรรม (หลัง = 8.32, ก่อน = 3.76) 2) หลังการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งาน ตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างจากก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาความสามารถด้านความจำ, กิจกรรมการเรียนรู้, หลักอิทธิบาท 4

Abstract

The purpose of this research was to develop working memory of preschool children through learning activities based on Iddhipad 4 education and to compare for preschool children. before and after educational game activities The sample consisted of 25 male and female early childhood children, aged 3-4 years old, studying in kindergarten 1, semester 1, academic year 2022, of Wiang Theung Sub-district Municipal School. was obtained by selective selection method. The research tool was an activity plan using an educational game. and a mathematical skill assessment form for preschool children Statistics 2 used to analyze data Including the average percentage standard deviation

The results showed that of preschool children, kindergarten 1, before and after organizing educational game activities The average score was 3.76 points and 8.32 points, respectively. And when comparing the scores before and after the educational game activities, it was found that the scores after the educational game activities were higher than before the educational game activities. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: the development of memory abilities, Learning Activities, Iddhipad 4

บทนำ

เด็กเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะในวัยของเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์ เป็นวัยที่สำคัญที่สุด เพราะพัฒนาการทุกด้านเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วต่อเนื่องกัน และเป็นพื้นฐานในการวางรากฐานของพัฒนาการทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติปัญญา สารวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2566, (ออนไลน์) ความทรงจำของมนุษย์จะมีประสิทธิภาพสูงสุดในช่วงอายุ 20 ปี และเมื่อโตขึ้นก็จะมีการเสื่อมถอยไปเรื่อยๆ ตามช่วงวัย การเพิ่มประสิทธิภาพความจำ คือ การเล่นเกมฝึกสมอง พัฒนาความจำ ต้องน่าสนใจ สนุก และช่วยกระตุ้นสมอง เกมนั้นควรใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจดจำ ต้องเว้นช่วงเพื่อทบทวนซ้ำอีกครั้ง เพื่อจำได้ยิ่งกว่าเดิม ควรแบ่งเป็นชุดเล็กๆ ในการจดจำเรื่องเล็กให้กลายเป็นเรื่องใหญ่ มีการเรียกชื่อเพื่อทบทวนความจำ กระตุ้นความคิด เทคนิคเพิ่มประสิทธิภาพให้ความจำ (นิวัฒน์ สารจันทร์, 2564) หลักคณิตศาสตร์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความคิดรวบยอดทางสติปัญญา ทำให้มนุษย์คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน ตลอดจนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และสามารถวิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ ช่วยให้คาดการณ์วางแผน แก้ปัญหาและนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และ

ศาสตร์อื่น ๆ เด็กปฐมวัยเป็นวัยแห่งการเริ่มต้น เรียนรู้มีความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต ชอบเล่น และสำรวจ สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเมื่อได้เรียนคณิตศาสตร์เด็ก ๆ จะมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์และมีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ซึ่งไม่เพียงส่งผลให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่ยัง ส่งผลต่อการเรียนรู้ในศาสตร์อื่น (Carragher, T. & Schliemann, A. 1985) สถานการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็กมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ เราจึงต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย การจดจำเพื่อนำไปใช้งานของเด็กปฐมวัยเกิดจากการทำงานของสมองส่วนหน้าที่ช่วยให้คนเราสามารถควบคุม ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตัวเองต้องการสำเร็จ การพัฒนาเด็กปฐมวัยควรเริ่มต้นตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี ซึ่งนักการศึกษาและนักจิตวิทยา มีความคิดเห็นตรงกันว่า การพัฒนาเด็กในวัยนี้ เป็นช่วงเวลาสำคัญสำหรับการพัฒนาทางสมอง ซึ่งได้ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติสู่โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่เด็กทั้งภายในและภายนอก เช่น กำลังใจความกล้าที่พร้อมจะพัฒนาตนเอง ครูผู้สอนต้องมีกิจกรรมกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาความสามารถด้านความจำเพื่อใช้งานของเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๓” เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ในกลุ่มสาระปฐมวัยที่มีคุณภาพที่มั่นคง และมีการดำเนินชีวิตไปในแนวทางที่ถูกต้องตามหลักการพระพุทธศาสนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานตามหลักอิทธิบาท 4 ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานก่อนและหลังใช้กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง จังหวัดเชียงราย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) โดยใช้รูปแบบการทดลองก่อนและหลังการทดลอง เพื่อมีการเปรียบเทียบระดับการพัฒนากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลัง เพื่อศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านความจำเพื่อการใช้งานของเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ กิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอภิปาท 4 และแบบประเมินพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีลำดับ ขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาแบบประเมินทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตามหลักอภิปาท 4

1.3 นำกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอภิปาท 4 จาก มาสร้างแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ชื่อกิจกรรม

1.3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

1.3.3 สารการเรียนรู้ ประกอบด้วย สารที่ควรเรียนรู้ ประสบการณ์สำคัญ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

1.3.4 กิจกรรม มี 3 ชั้น ได้แก่

ขั้นนำ คือ ครูแนะนำชื่อเกม และสนทนาพร้อมทำท่าทางประกอบเพลง หรือคำคล้องจองที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ เพื่อกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจและมีความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

ขั้นสอน ประกอบด้วย 1) เด็กและครูร่วมกันสร้างข้อตกลงในการเล่น เช่น รู้จักผลัดเปลี่ยนกันเล่น 2) ครูแนะนำชื่อเกม อธิบาย กติกา วิธีการเล่นเกม และครูหาอาสาสมัครเด็กออกมาสาธิตการเล่นเกม เป็นตัวอย่างก่อนการเล่นจริง 3) ครูให้เด็กแบ่งกลุ่มในการเล่น 4) ครูให้เด็ก ๆ ผลัดเปลี่ยนกันเล่นเกมจนครบทุกกลุ่ม

ขั้นสรุป ประกอบด้วย 1) ครูและเด็กร่วมกันสรุปกิจกรรม ได้แก่ เกมที่เราเล่นมีชื่อว่าเกมอะไร เด็ก ๆ ชอบเล่นเกมนี้หรือไม่ เด็ก ๆ ได้รู้จักเลขอะไรจากเกมนี้ 2) เด็ก ๆ เก็บเกมเข้าที่เมื่อเลิกเล่น

1.3.5 สื่อการสอน

1.3.6 ประเมินผล

1.3.7 นำแผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่ได้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์

แบบประเมินประเมินทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยด้านการนับและรู้ค่าของจำนวนตัวเลข

2.2 ศึกษากิจกรรมคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวกับเรื่องการรู้ค่าจำนวนและตัวเลข

2.3 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย

2.4 สร้างแบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย

2.5 นำแบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียววัด / ครั้ง (One Group Pretest - Posttest Design) ซึ่งมีลักษณะการทดลองดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	Pre-test	Treatment	Post-test
N	T ₁	X	T ₂

ความหมายของสัญลักษณ์

N แทน จำนวนเด็กในกลุ่มตัวอย่าง

X แทน การจัดกิจกรรมโดยใช้เกมการศึกษา

T₁ แทน การทดสอบก่อนการทดลอง (pre-test)

T₂ แทน การทดสอบหลังการทดลอง (post-test)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ก่อนการทดลอง นำแบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน แล้วบันทึกผลการทดสอบ (Pretest)

2. ดำเนินการสอนกลุ่มทดลองด้วยตนเองตามแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้เกมการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดังนี้

ขั้นที่ 1 นำเข้าสู่บทเรียน สร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นสอน ผู้วิจัยสอนขั้นตอนการเล่นเกมการศึกษา ให้นักเรียนดูและปฏิบัติตามขั้นตอน

ขั้นที่ 3 นักเรียนฝึกปฏิบัติตามแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้เกมการศึกษา โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 สัปดาห์/สัปดาห์ละ 2 วัน คือ จันทร์ และพุธ วันละ 30 นาที

ตารางที่ 2 การทดลอง

สัปดาห์ ที่	วัน	กิจกรรมการเรียนรู้	ทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการนับและรู้ค่าของจำนวนตัวเลข 1 - 10
1	จันทร์	จับคู่ภาพจำนวนและตัวเลข	นักเรียนนับจำนวนภาพบนบัตรภาพ และนำมาจับคู่กับบัตรภาพตัวเลข
	พุธ	ตัวหนีบพาเพลิน	นักเรียนนำตัวหนีบไปหนีบบนตัวเลขให้ตรงกับจำนวนที่อยู่ในภาพ
2	จันทร์	เกมเรียงลำดับตัวเลข	นักเรียนเรียงลำดับบัตรภาพตัวเลข 1 – 10
	พุธ	เกมวงล้อตัวเลข	นักเรียนนำไม้หนีบที่ติดตัวเลข ไปหนีบบนภาพที่มีจำนวนตรงกับตัวเลขบนวงล้อตัวเลข
3	จันทร์	ลูกแก้วนับจำนวน	นักเรียนนับลูกแก้ว แล้วนำไปใส่ในกล่องที่ติดตัวเลข 1 - 10 ตามตัวเลขที่กำหนดไว้
	พุธ	แก้วน้ำแสนสนุก	นักเรียนเรียงลำดับตัวเลข 1 - 10 บนแก้ว จากนั้นนำไม้ไอศกรีมมาใส่ในแก้วตามจำนวนตัวเลขที่กำหนดไว้

3. เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังการสอน (Post-test) โดยใช้แบบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ชุดเดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน แล้วบันทึกผลการทดสอบ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทดสอบก่อน และหลังการทดลองสอนโดยใช้เกมการศึกษา วิเคราะห์ผลต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบทั้งสองครั้ง ด้วยวิธีการทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานตามหลักอิทธิบาท 4

ตารางที่ 3 ผลคะแนนการทำแบบทดสอบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์ ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมส์ การศึกษา ของเด็กปฐมวัยโรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง จังหวัดเชียงราย

เลขที่	คะแนนการทำแบบทดสอบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์		D
	คะแนนก่อนเรียน (10)	คะแนนหลังเรียน (10)	
1	4	10	6
2	4	8	4
3	4	8	4
4	4	8	4
5	4	8	4
6	4	8	4
7	4	10	6
8	4	10	6
9	6	8	2
10	4	8	4
11	4	8	4
12	2	8	6
13	4	8	4
14	4	8	4
15	4	8	4
16	4	8	4
17	4	8	4
18	2	8	6
19	2	8	6
20	2	8	6
21	2	8	6
22	4	8	4
23	4	8	4
24	6	10	4
25	4	8	4

ตารางที่ 4 ผลคะแนนการทำแบบทดสอบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ของเด็กปฐมวัยโรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง จังหวัดเชียงราย (ต่อ)

เลขที่	คะแนนการทำแบบทดสอบประเมินทักษะทางคณิตศาสตร์		D
	คะแนนก่อนเรียน (10)	คะแนนหลังเรียน (๑๐)	
Sum	94	208	114
X	3.76	8.32	4.56
S.D.	1.05	0.75	1.08

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนการทำแบบทดสอบทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น อนุบาล 1 ก่อนและหลังการจัดประสบการณ์โดยใช้เกมการศึกษา ผลการสอบหลังเรียนได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ผลการทดสอบก่อนเรียนได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นอนุบาล 1 มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ผลการเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อการใช้งานก่อนและหลังใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้อตามหลักอิทธิบาท 4

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาของเด็กปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเรียนรู้อตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง จังหวัดเชียงราย

กลุ่มทดลอง	N	S.D.	p-value
ก่อนสอน	5	3.76	0.05
หลังสอน	5	8.32	0.75

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 คะแนน และ 8.32 คะแนน ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา พบว่า คะแนนหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยสร้างแผนการจัดการจัดกิจกรรมโดยใช้เกมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ตามแนวคิด และหลักการนำไปใช้ ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมี

ทักษะทางคณิตศาสตร์ ด้านการนับและรู้ค่าของจำนวนตัวเลขอยู่ในระดับที่สูงขึ้นแสดงให้เห็นว่า เกมการศึกษาสามารถพัฒนา ทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี การเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา พบว่า คะแนน หลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากกิจกรรมเกมการศึกษา เป็นการเรียนปนเล่น เป็นอีกหนึ่งการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเปิด โอกาสให้เด็กได้เรียนรู้โดยวิธีการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระตามความสนใจของผู้เรียน สามารถตอบสนองต่อธรรมชาติและสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กเป็นอย่างดี เด็กได้ลงมือกระทำ และสนุกสนานกับการคิดหาคำตอบในแต่ละเกมโดยอาศัยประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับธีรนาฏ เบ้าคำ (2557) กล่าวถึง ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยว่าควรเน้นให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จากเรื่องง่ายไปยาก จากรูปธรรมไปนามธรรม เด็กได้มีโอกาสสังเกต สัมผัส ทดลองสำรวจ ค้นคว้า และแก้ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยความสุข และเป็น การขยายประสบการณ์ทางคณิตศาสตร์ให้กว้างยิ่งขึ้น โดยมีครูเป็นผู้จัดกิจกรรมและคอยสังเกต ดูแลให้ความช่วยเหลือเด็ก จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งหากเด็กในวัยนี้ได้รับการส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เป็นอย่างดีย่อมเป็นรากฐานของการเรียนรู้ที่ดีต่อคณิตศาสตร์ในระดับสูงต่อไป และสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี(2557)ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของวิธีการสอน โดยใช้เกม การศึกษาไว้ว่า เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องต่าง ๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเองทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง และเป็น วิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า เกมการศึกษาเป็นสื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เป็นสิ่งที่ช่วยเป็นพื้นฐานในการเตรียมความพร้อมทั้ง ๔ ด้าน โดยเมื่อเด็กได้เล่นเกมการศึกษาเด็กได้รู้จัก การสังเกต การจำแนก การเปรียบเทียบ การจัดหมวดหมู่การเชื่อมโยง ฝึกการรับรู้ ทักษะเหล่านี้เป็น ทักษะพื้นฐานในการคิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมารีย์ ไชยประสพ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษาโรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยามีการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยรวมผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีร้อยละของคะแนนเต็มเท่ากับ 86.37 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 75 ทั้งนี้ เด็กปฐมวัยมีคะแนนก่อนการจัดกิจกรรม เกมการศึกษา ร้อยละ 5.73และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ร้อยละ 9.00 และมีคะแนนความเฉลี่ยความก้าวหน้า สูงขึ้น 3.27 คิดเป็นร้อยละของความก้าวหน้าเท่ากับ 32.35

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะ ทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ จึงควรใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ความสามารถ ด้านความจำสำหรับเด็กปฐมวัย

1.2 ก่อนจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ครูควรศึกษาวิธีการเล่นเกมการศึกษาให้เข้าใจก่อนให้เด็กลงมือ ปฏิบัติ

1.3 การส่งเสริมทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ครูผู้สอนควรพิจารณาความง่ายเหมาะสมกับวัย และความสามารถของเด็กและควรมีความยืดหยุ่น ในเรื่อง ของเวลาตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของเด็ก ปฐมวัย เช่น พัฒนาการด้านการคิด การใช้ภาษา เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ให้กว้างขวาง ยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาการจัดกิจกรรมการเล่นเกมการศึกษาเป็นกลุ่มเพื่อส่งเสริมทักษะทางสังคม ของ เด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ทีศนา แคมมณี.(2557). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์

ธีรนาฎ เบ้าคำ.(2557). **ผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้แบบการสอนมโนทัศน์เสริมด้วยเกม การศึกษาที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นิวัฒน์ สาระขันธ .(2564). **สอนอย่างไรให้นักเรียนเกิดทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์.หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**

มารีย์ ไชยประสพ.(2558). **การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมเกม การศึกษา โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยา.วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**

Carraher, T. & Schliemann, A. (1985). Computation Routines Prescribed by Schools: Help or Hindrance?. *Journal for research in Mathematics Education*, 16(1), pp. 37-44

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

Implimentation of Good Governance of Administrators in Schools Administrators Under
Loei Provincial Office of the Non-formal and Informal Education

ศุภชัย ทองศรี
พระครูปลัดจักรพล สิริธโร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Suphachai thongsri
Prakrupaladchakkapol Siridharo
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: suphachaijob@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 25 สิงหาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 สิงหาคม 2566
Received: August 22, 2023; Revised: August 25, 2023; Accepted: August 28, 2023

บทคัดย่อ

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยพบว่า ยังมีได้กำหนดแผนการดำเนินการและโครงการ เพื่อรองรับการบริหารงาน และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการใช้นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ใน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติขั้นพื้นฐาน ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นหลักความเสมอภาค และหลักคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

Leading good governance used in Loei provincial office of the non-formal and informal education found that using good governance wasn't in the plan and projects to operate for supporting administration and good governance process earnestly. The purposes of this research were (1) to study the level of teacher's opinion toward applying good governance used in the school administration under Loei provincial office of the non-formal and informal education, (2) to compare the level of teacher's opinion toward leading good governance used in the school administration under Loei provincial office of the non-formal and informal education following variable, gender, age, educational degree, work position and years of experience in work, and (3) to study the guideline in the development of applying the good governance used in the school administration under Loei provincial office of the non-formal and informal education.

The used sample in the study were administrators and teachers 170 people under Loei provincial office of the non-formal and informal education working in academic year 2022. The research tools was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of 0.986. The statistics used in this study was a basic statistic: 1. percentage 2. mean 3. standard deviation 4. t-test and f-test 6. the interview analysis of applying good governance used in the school administration.

The results of the study were found that

1. The teacher's opinion toward applying good governance used in the school administration under Loei provincial office of the non-formal and informal education was at highest level.

2. The comparison of the level of teacher's opinion toward leading good governance used in the school administration under Loei provincial office of the non-formal and informal education following variable, gender, age, educational degree, work position and years of experience in work did not differ statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: good governance, administrator, Non-formal Education

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็น แรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและแรงกดดันจากภายใน จากสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนอง และรองรับความท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ระบบการศึกษาเองก็มีปัญหาหลายประการที่เกิดจาก ระบบ คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ แม้ว่าตลอดระยะเวลาของการพัฒนาการศึกษา จะมีภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาปรากฏให้เห็น แต่ส่วนใหญ่เป็นผลสำเร็จในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ อาทิการเพิ่มอัตรา การเข้าเรียนของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น การกระจายโอกาสและ ความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านนโยบายเรียนฟรี15 ปีของรัฐ การผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกลางที่เชื่อมโยงกับตลาดงานผ่านระบบการศึกษาแบบทวิภาคีโดยภาพรวมระบบการศึกษา ยังมีปัญหาด้านคุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และการผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 :67)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ส่วนราชการ และข้าราชการ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2547 จนถึงปัจจุบัน เห็นได้จากกรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในแต่ละปีซึ่งเน้นการนำไปใช้กับองค์กรที่เป็นระบบราชการที่มี หลักจริยธรรมและศักดิ์ศรีและมุ่งเน้นการประเมินผลด้าน

จริยธรรมธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญในเรื่องความโปร่งใสของการปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ตลอดจนการสร้าง มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ จึงกำหนดให้ส่วน ราชการทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนราชการที่เล็งเห็นถึงความสำคัญตามหลักการดังกล่าว จึงมีนโยบายเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักการของธรรมาภิบาลในหน่วยงานทุกระดับ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ก่อให้เกิดความตระหนักและปรับปรุง ระบบงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสอดคล้องกับการ ปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา การบริหารที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2553) ที่กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา 5 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ประการ ที่สอง พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ ประการที่สาม พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ประการ ที่สี่ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการสุดท้าย พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) แต่จากการปฏิบัติงานพบว่าการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษายังประสบปัญหา ยังมีการร้องเรียนเรื่องความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ พบว่าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ยังมิได้กำหนดแผนการดำเนินการและโครงการ เพื่อรองรับการบริหารงาน และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่าง จริงจัง อีกทั้งในการปฏิบัติงานบางขั้นตอนมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ส่งผลให้การดำเนินงานใน สถานศึกษาเกิดความล่าช้า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถประสานความร่วมมือที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ มีปัญหาความขัดแย้งภายใน หากมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาอย่างจริงจัง จะลดความเสียหายแก่ราชการและตัวบุคคลได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธ วรฉัตรธาร (2544) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต และบวร เทศารินทร์ (2550) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมได้เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นหลักปฏิบัติ ในทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน และรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับคลาร์ค (Clarke, 2001) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจ ปกครองระบอบประชาธิปไตย

ในประเทศกาน่าพบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนา การปกครองตาม ระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมาก ขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่นโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังเกิดปัญหาบางประการจากการถือพรคถือพวกพ้อง และ แม็คมิลแลนด (MacMillan, 2007) ศึกษาผลการกระจายอำนาจนโยบายทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศกาน่า พบว่า การศึกษาระดับประถมศึกษาของประเทศกาน่า ได้รับการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการนายนโยบายการกระจายอำนาจภายใต้การไหลหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยขึ้น ทำให้เกิดคำถามว่าการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลหรือไม่ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากน้อยเพียงใดตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย เพื่อนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนาต่อยอดสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

การทบทวนวรรณกรรม

วิชิต บุญสนอง (2554) ได้ให้ความหมายว่าธรรมาภิบาล เป็นธรรมะเป็นคุณงามความดี เป็นจริยธรรม และเป็นกลไก หรือเครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ที่จะทำให้การเมือง เศรษฐกิจและสังคม เกิดความโปร่งใส ยั่งยืนและเป็นธรรม ทั้งนี้ประชาชนต้องมีส่วนร่วม ในการ บริหารจัดการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

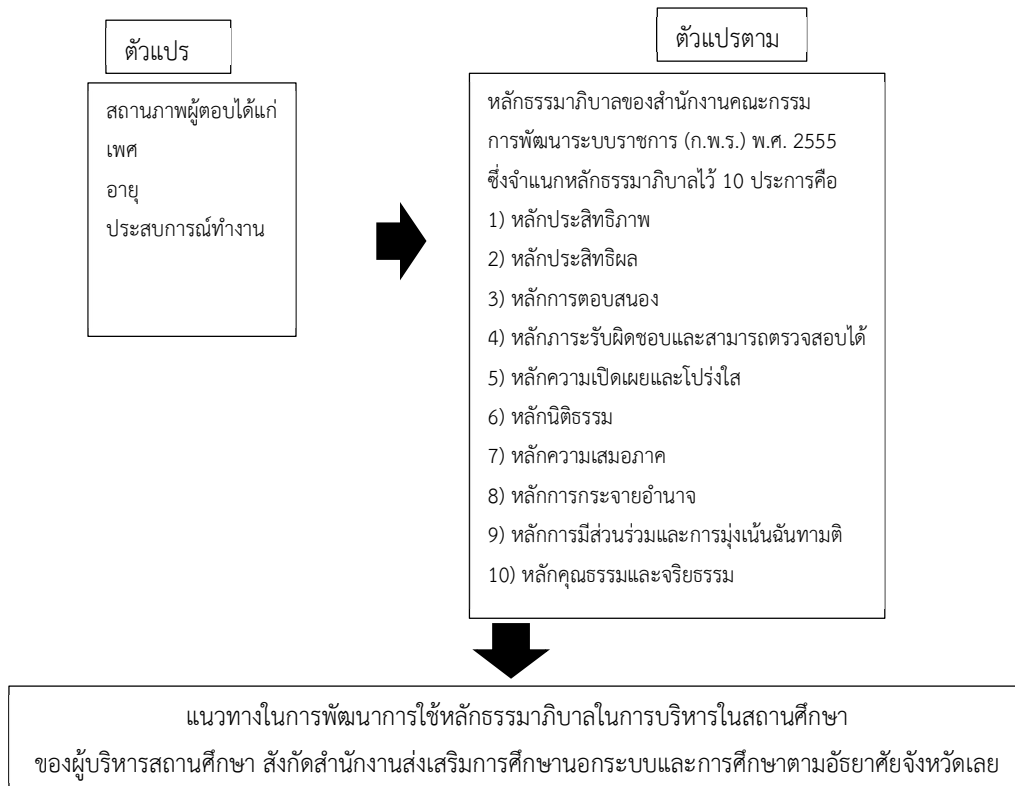
สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554) ได้ให้ความหมายว่าหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี หรือการดำรงรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องดีงามของหน่วยงาน เป็นต้น การให้ความ เคารพต่อ กฎหมาย ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีวิธีการดำเนินงาน ที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความ รับผิดชอบต่อ สังคมโดยรวมมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดย มุ่งเน้นเป้าหมาย ที่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดจากการ ดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้การ ขับเคลื่อนหน่วยงานเป็น ไปอย่างยั่งยืน มั่นคง และมีคุณภาพ

สัมมา รณินิธิ (2560) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลหมายถึง การบริหารจัดการดูแลประโยชน์ของส่วนรวม และการรักษาผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และ ประชาชนทั่วไปในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ เพื่อให้มีการวางกรอบการทำงานอย่างเป็นระบบที่มี ความสัมพันธ์ วิธีการ และมี เครื่องมือที่ก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิอย่างเสมอกัน มีระบบและการ ใช้กฎหมายที่ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคง วา สามารถตรวจสอบได้ รับรู้ได้ เมื่อ ตัดสินใจแล้วเปิดเผยเหตุผลได้ การใช้อำนาจมีที่มาที่ไปอย่างเปิดเผย ชัดเจน และสามารถก้าวก้าว ส่งการได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

พัชรี สีโสธร และคณะ(2561) ที่ได้อธิบายถึงความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า หมายถึง การ ใช้ อำนาจในการบริหาร จัดการ จัดสรรทรัพยากรและกำกับดูแลที่ เป็นไปด้วยความถูกต้อง สำนึก รับผิดชอบต่อ สุจริต เทียงธรรม โปร่งใส ด้วยการมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตาม หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พ.ศ. 2555 ซึ่งจำแนก หลักธรร มาภิบาลไว้ 10 ประการคือ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการระ บंधผิดชอบและสามารถ ตรวจสอบได้ 5) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอ ภาค 8) หลักการกระจายอำนาจ 9) หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ 10) หลักคุณธรรมและ จริยธรรม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 305 คน

1.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1971, pp. 617-611) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 50 ข้อ ซึ่งแบ่งหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พ.ศ. 2555 ซึ่งจำแนกหลักธรรมาภิบาลไว้ 10 ประการคือ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลัก

ภาวะรับผิดชอบและสามารถ ตรวจสอบได้ 5) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการกระจายอำนาจ 9) หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ 10) หลักคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต 5 ระดับ

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อประสานงานไปยังผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามจากผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

3.2 นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ แต่ละรายการที่สอบถาม คำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารในแต่ละรายการในภาพรวม นำค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการและภาพรวมที่ได้ มาแปลผล โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) 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

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดเลย โดยจำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
- 2) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ความถี่และร้อยละ
- 3) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านที่ 7 และด้านที่ 10 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา หลักความเสมอภาคคือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ หลักประสิทธิภาพ

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตามตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตามอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นหลักความเสมอภาคและหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	P
1) หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.154	2	.007	.132	.876
	ภายในกลุ่ม	97.155	167	.582		
	รวม	97.308	169			
2) หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	.008	2	.004	.015	.985
	ภายในกลุ่ม	45.983	167	.275		
	รวม	45.992	169			
3) หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	1.490	2	.745	1.880	.156
	ภายในกลุ่ม	66.193	167	.396		
	รวม	67.684	169			
4) หลักการรับผิดชอบต่อและสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.021	.979
	ภายในกลุ่ม	66.243	167	.397		
	รวม	66.259	169			
5) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.187	.651	.523
	ภายในกลุ่ม	47.965	167	.287		
	รวม	48.339	169			
6) หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	.001	.999
	ภายในกลุ่ม	39.688	167	.238		
	รวม	39.688	169			
7) หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	.297	2	.149	.682	.507
	ภายในกลุ่ม	36.367	167	.218		
	รวม	36.664	169			
8) หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.006	2	.003	.012	.989
	ภายในกลุ่ม	40.475	167	.242		
	รวม	40.481	169			
9) หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.010	.990
	ภายในกลุ่ม	37.248	167	.223		
	รวม	37.253	169			
10) หลักคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.518	2	.259	1.369	.257
	ภายในกลุ่ม	31.616	167	.189		

หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	P
	รวม	32.134	169			

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านที่ 7 และด้านที่ 10 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา หลักความเสมอภาคคือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ หลักประสิทธิภาพ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จากการบริหารตามแนวทางกำกับดูแลที่ดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารอยู่เพียงฝ่ายเดียว การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้นจะต้องอาศัยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย การจะดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของคนทุกกลุ่มด้วยผู้บริหารเพียงคนเดียวจึงเป็นเรื่องที่ยาก เพราะว่า การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายตั้งไว้ ที่ต้อง อาศัยกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการรายงานผล โดยการบริหารงาน บุคลากรจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานเนื่องจากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลดปัญหาในการ บริหารงาน และทำให้การบริหารงานเกิดความเป็นธรรมมากที่สุด หลักสำคัญที่หน่วยงานควรนำมาใช้ เป็นอย่างยิ่งเนื่องด้วยเป็นหลักของการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอยู่ ได้อย่างมีความสุขและการบริหารงานบุคคลยุคใหม่เป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการเพื่อประโยชน์ใน การดำเนินการให้ได้ผลในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรความสำคัญของงานบริหารงาน บุคคล ในปัจจุบันกว้างขวางและมีคุณค่ามาก จนกระทั่งมีการใช้ชื่อเรียกว่าการจัดการทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สุขผลานันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ การ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริบทสภาพแวดล้อมและการได้รับมอบหมายภารกิจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้มีการใช้หลักธรร

มาภิบาลที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สุขผลนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด พบว่า ผลการ เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และควรวางแผนก่อนดำเนินงาน

1.2 หลักประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ดี โดยที่นโยบายนั้นจะต้องมีความคุ้มค่าต่อการลงทุน เกิดผลประโยชน์แก่ส่วนรวม มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีส่วนช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของสถานศึกษา

1.3 หลักตอบสนอง การที่ผู้บริหารจะให้บริการได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่าย จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการที่หลากหลายและกำกับดูแลงานให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

1.4 หลักความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ เมื่อถูกตรวจสอบ ผู้บริหารต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน และผู้บริหารจะต้องจัดเตรียมการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบต่างๆต่อสถานศึกษา เช่นในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งส่งผลทำให้สถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ผู้บริหารควรรหาแนวทางจัดการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว เป็นต้น

1.5 หลักความเปิดเผยและโปร่งใส ผู้บริหารจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลที่เป็นอย่างสม่ำเสมอ โดยที่ข้อมูลนั้นจะต้องเชื่อถือได้ และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร เช่น การจัดทำเพจประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์สถานศึกษา การประชาสัมพันธ์เสียงตามสายในชุมชน การติดป้ายประกาศหน้าสถานศึกษา เป็นต้น

1.6 หลักนิติธรรม ผู้บริหารจะต้องนำหลักกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ โดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหาแนวทางแก้ปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน

1.7 หลักกระจายอำนาจ ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการมอบอำนาจให้กับหัวหน้าฝ่าย ตามความรู้ความสามารถ รวมถึงให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานมีอำนาจในการดำเนินตัดสินใจตามหน้าที่ของตน

1.8 หลักความเสมอภาค ผู้บริหารจะต้องให้บริการโดยไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์กำหนดมาตรฐานกระบวนการทำงานขององค์กรให้มีความเสมอภาค สร้างกลไกด้านความเสมอภาคในการให้บริการ เช่น จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้รับบริการและบุคลากร เพื่อสนับสนุนด้านความเสมอภาค บริการโดยยึดความยุติธรรมและเท่าเทียม พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ด้วยความเป็นธรรมและมีใจเป็นกลาง

1.9 หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ ผู้บริหารจะต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมเสนอปัญหาและตัดสินใจการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.10 หลักคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม และคุณธรรม มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ของบุคลากรเช่น จัดค่ายอบรมธรรมะ สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรโดยยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

2.2 ควรศึกษารูปแบบการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**. กรุงเทพฯ :บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **การศึกษาตามอัธยาศัย แนวความคิดและประสบการณ์**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).

- สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษาออกโรงเรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2549)**. กรุงเทพฯ.
- วราพร ลูกไทย. (2560). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**
- นิริฎ สุตประเสริฐ. (2564). **ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(5),47-60**
- Clarke, Vicki Clinell Burge. (2001). **Unit Search of Good Governance Decentralization and Democracy in Ghana**. Illinois: Northern Illinois University.
- Kimmet, P. (2005). **The Politics of Good Governance in the Asean 4**. Master Degree. Queensland: Griffith University.
- MacMillan, L. K. (2007). **A misguided curriculum: Decentralized education policy in Ghana's primary school system**. M.A. Saint Mary's University (Canada).

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี
Achievement Motivation for Learning Management According to Iddhibaht Principle 4
of Teachers under the Division of Education Saraburi Province

อชิชัย โสจิศิริกุล
พระปลัดสรวิชัย อภิปัญญา
พระครูปลัดมารุต วรมงคลโต
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Atichai Sojisirikul
Phrapalad Soravit Aphipanyo
Phrakhrupalad Maroot Wormoklalo
Master of Education (Educational Psychology and Guidance) Mahachulalongkornrajavidyalaya
Corresponding E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 24 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 26 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 28 สิงหาคม 2566

Received: August 24, 2023; Revised: August 26, 2023; Accepted: August 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 7 คน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 13 รูป/คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความใส่ใจส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงาน 2) เพศ อายุ และระดับการศึกษามีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 3) แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ต้องสร้างทัศนคติให้มีความพอใจในเทคโนโลยี วิริยะ (ความมุ่งมั่น) คือ ต้องพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จิตติ (ความตั้งใจ) คือ ต้องใฝ่ศึกษาพัฒนาศักยภาพด้าน

เทคโนโลยี วิมังสา (การพิจารณา ปรับปรุง พัฒนา) คือ ควรพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างเต็มที่
หัดไปทีละโปรแกรมจนคล่อง เลือกโปรแกรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน

คำสำคัญ :แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, กิจกรรมการเรียนรู้, หลักอิทธิบาท 4

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of achievement motivation for learning management according to the Iddharbat 4 principle, 2) to compare the achievement motivation for learning management according to the Iddharbat 4 principle, 3) to study the approach. Promoting the use of computers for learning management according to the principle of influence 4 of teachers under the Division of Education Saraburi Province The research model is a merged method. The target group used in this research were teachers under the Division of Education. Saraburi Province in the amount of 400 people who provide important in-depth information are teachers under the Education Division. Saraburi Province, 7 people, experts 6 photos/person, total 13 photos/person by purposive selection method. The tools used in the research were questionnaires, interview forms. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results showed that: 1) Achievement motivation Level for learning management according to Iddhipada 4 was at a high level overall at a high level, namely 4) Personal Unconcern at a high level, namely work (Work) 2) Gender, age and level of education had achievement motivation for learning management. According to Idthibat 4, the differences were statistically significant at the 0.01 level.3) Guidelines for Promotion of Achievement Motivation for Learning Management According to the Principle of Influence 4 of Teachers under the Division of Education Saraburi province are: Chantha (satisfaction) is having to create an attitude to be satisfied with technology Viriya (determination) is having to try to learn about computers Jitti (intention) is having to study and develop potential. Technology Vimangsa (consideration, improvement, development) i.e., technology capability should be fully developed. Learn to go through each program until fluent. Choose a program that meets the needs of the learners.

Keywords: achievement motivation, Learning Activities, Iddhipad 4

บทนำ

องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่ง สหัสวรรษ 2023 (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 4 ว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียม และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน ปัจจัยที่มีบทบาทกับระบบการศึกษาอย่างมาก คือ เทคโนโลยี ระบบการศึกษาจึงต้องปรับตัวและเตรียมคนให้พร้อมทั้งด้านความรู้ หรือการเรียนการสอน ทักษะที่จำเป็นในยุคนี้ ได้แก่ 1) ทักษะทางการคิด (cognitive skills) คือ ความสามารถในการเข้าใจความคิดที่ซับซ้อน และนำมาประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ 2) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (socioemotional skills) เป็นพฤติกรรม ทศนคติ และคุณค่าที่คน ๆ หนึ่งจำเป็นต้องมี เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต รวมถึงรับมือกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม 3) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) คือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่คนทำงานจำเป็นต้องมีเพื่อจะปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งการจะพัฒนาทักษะประเภทนี้ต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยี ที่จำเป็นต่อการทำงาน (กานต์ธีรา ฐริวิกรัย,2566)

การนำ AI, VR, AR, gamification, data analytics, cloud-based technology และ IoT มาใช้ได้เปลี่ยนแปลงการศึกษา ทำให้การศึกษาเข้าถึงได้มากขึ้น สำหรับนักเรียนทุกคน ปี 2023 คาดว่าจะได้เห็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ทำให้ชีวิตของนักเรียนง่ายขึ้นและปรับปรุงเส้นทางการจัดการเรียนรู้ AI มาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการเรียนรู้ มีเครื่องมือที่ใช้ AI มากมายที่ช่วยให้ครูเข้าถึงการจัดการเรียนรู้และสร้างโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดเอง ส่วนที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเรียลไทม์ระหว่าง นักเรียนและครู การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น AR/VR เป็นเทคโนโลยีความจริงเสมือนและความ เป็นจริงเสริมกำลังได้รับความสนใจอย่างมากในด้านการศึกษา ทำให้โอกาสนักเรียนในการจัดการเรียนรู้ในโลกเสมือนจริงที่สมจริง ทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความช่วยเหลือของชุดหูฟัง VR ครูสามารถถ่ายทอดหัวข้อที่ซับซ้อนได้อย่างง่ายดายและทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นแบบโต้ตอบสูง การกำเนิดของเทคโนโลยี IoT ทำให้โรงเรียนและวิทยาลัยสามารถเพิ่มการเข้าถึงข้อมูล ในสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ด้วยความช่วยเหลือของอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อ ช่วยเพิ่มความสะดวกให้กับนักการศึกษาและนักเรียน ช่วยให้ผู้สอนสามารถวางแผนบทเรียนที่ชาญฉลาด และปรับแต่งได้เอง นักการศึกษาสามารถรวบรวมข้อมูลของนักเรียนและสร้างการบรรยายตามความต้องการของแต่ละคน มันจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและทำให้การจัดการเรียนรู้ง่ายขึ้นมาก ช่วยให้นักเรียนทำงานด้านวิชาการได้โดยอัตโนมัติ เช่น การจดบันทึก การตรวจสอบกำหนดการ และการวิจัย การจัดการเรียนรู้โดยใช้ STEAM/STEM เป็นวิธีการขั้นสูงในการจัดการ

เรียนรู้ที่ผสมผสานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปะ และคณิตศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างชาญฉลาด ช่วยให้พวกเขาแก้ปัญหาความท้าทายในโลกแห่งความเป็นจริงได้ วิธีการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้พวกเขากล้าคิดกล้าเสี่ยง การจัดการเรียนรู้ด้วย STEAM ยังรวมถึงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งพัฒนากรอบความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่และทักษะที่สำคัญที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคาดว่าจะดำเนินต่อไป ด้วยความช่วยเหลือของข้อมูลขนาดใหญ่ สถาบันการศึกษาสามารถทำการเปลี่ยนแปลงขั้นสูงในหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของพวกเขา นักการศึกษาสามารถใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประชากร อายุ และเพศของนักเรียน มันจะช่วยสร้างโปรแกรมและหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ที่กำหนดเอง เพื่อใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงผลการจัดการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้ดียิ่งขึ้น(เทรนด์การศึกษา 6 อันดับแรกในปี 2023 ที่จะพลิกโฉมการเรียนรู้.2566)

ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ครูมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นแบบอย่างให้เด็กมีความรักที่จะเรียนรู้ และอยากที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา การที่ครูได้สังเกตเห็นและยอมรับในความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และสามารถดึงศักยภาพสูงสุดของแต่ละคนให้แสดงออกมา ยังคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการศึกษา แม้ว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีผลกระทบแค่ไหนก็ตาม Hard Skills หรือทักษะด้านความรู้มีความสำคัญก็จริง แต่จะเป็นในช่วงที่อยู่ในระบบการศึกษา และในช่วงระยะแรกหลังจบการศึกษา เมื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน Soft Skills เป็นทักษะที่สำคัญ โดยเฉพาะในด้านการทำงานเป็นทีม วงการเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาทักษะ AI ให้เก่งขึ้น เราไม่ควรจะสร้างคนให้เป็น Robot อีก สิ่งที่น่าขนองไม่มี คือ ทักษะด้าน Soft Skills มนุษย์ยังคงมีทักษะที่เหนือกว่า AI ในงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์อยู่ ดังนั้นเราควรที่จะสร้างเด็กให้รู้จักแก้ปัญหา คิดนอกกรอบ รู้จักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องช่วยกันผลักดันและพัฒนาให้ทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม การพัฒนาคุณครูและเด็ก คือ คุณครูยังมีความสำคัญในการเตรียมเด็กให้พร้อมรับกับโลกในอนาคต การที่คุณครูมีความรู้และความเข้าใจในด้านดิจิทัลนั้นเป็นสิ่งจำเป็น Education Disruption ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้ทัดเทียมกับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดนำเสนอหัวข้อวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี” เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed – Method Research) โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ สำรวจโดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัด จำนวนทั้งหมด 1,123 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัด จำนวนทั้งหมด 1,123 คน ซึ่งมีการพิจารณาการคัดเลือกจากโรงเรียนเทศบาลบ้านม่วง ตำบลแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ด้วยการกำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติโดยมีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 400 คน และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ จำนวน 13 รูป/ คน

1.3 การวิจัยเชิงปริมาณ

1.3.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เอกสาร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด ในการศึกษา

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วพัฒนาเป็นเครื่องมือใน การทำวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อสำรวจระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.3.3 นำแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕๕คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการหาความตรงเชิงโครงสร้าง ใช้เทคนิควิธีการวัดดัชนีความ สอดคล้องของ ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence index : IOC) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และลักษณะการใช้ภาษา ผู้ศึกษานำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

1.3.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (try out) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่เป็นพระภิกษุและสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)

1.3.5 สำนวจความคิดเห็นระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยส่งแบบสอบถามให้ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน ตอบแบบสอบถาม แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป นำมาสรุปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.4.1 ศึกษาข้อมูล เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.4.2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 รูป/คน และครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี สระบุรี จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 13 รูป/คน แบบเจาะจง ที่มีความรู้เป็นอย่างดี เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการจัดการเรียนรู้

1.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หา ลักษณะร่วม (Common character) และข้อสรุปร่วม (Common Conclusion)

1.4.4 นำผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และจากแบบสอบถามมา ศึกษา ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.4.5 ศึกษาปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลง และพัฒนาให้ เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ / ประเภท คือ

- 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
- 2) แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires)

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้าง และการหาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมี ผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

1.2 กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจาก อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 สร้างเครื่องมือ

1.5 นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และขอ หนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์วังน้อยถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

1.6 นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

1.7 ปรับปรุงแก้ไข

1.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึง รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

3. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating scale) (J. Ritchie and J. Lewis,2023) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม ครูที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษารวม 30 คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไข ให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วใน ส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็น แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

4. การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาวิจัยนั้น

ผู้วิจัยได้ ดำเนินการทดสอบเครื่องมือโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

4.1) การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามที่ สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุม และแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item – Objective Congruence): IOC ซึ่งค่า IOC จะต้องมามีค่า 0.5 ขึ้นไปจึงจะแปล ผลว่าใช้ได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ได้ค่า 0.859 ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตาม วัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruent: IOC) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไป ตรวจสอบหาความตรง และความเที่ยง เพื่อให้เครื่องเพื่อการวิจัยมีคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี,2549)

4.2) การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity) โดยใช้สูตร IOC (Index of Congruence: ดัชนีความสอดคล้อง) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน พิจารณาลงความเห็น ข้อที่ใช้ได้ คือ (IOC \geq 0.5) การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) (Lee J. Cronbach, 1974)ผู้วิจัยนำ

แบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุง จากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบการใช้โดยการขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) กับครูสังกัดกองการศึกษา ซึ่งมีลักษณะ คล้ายคลึงกับบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 รูป เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)(บุญชม ศรีสะอาด,2545) โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องรายข้อ และสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับแบบชนิดมาตรประมาณค่า เท่ากับ 0.859

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

5.1.1 ขอนหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี ที่กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

5.1.2 แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน ๔๐๐ ชุด ในการแจกแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

6.1 ส่งหนังสือพร้อมเอกสารขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 6 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี และอธิบายสาระสำคัญเพื่อการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ

6.2 นัดเวลาขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จากผู้ทรงคุณวุฒิการเก็บข้อมูลใช้วิธีเก็บด้วยตนเอง และเก็บผ่าน Application Line

6.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พรรณนาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีดังนี้

7.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกข้อความลงในแบบฟอร์มเพื่อเก็บรวบรวมเป็นข้อมูล

7.2.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาเป็นประเด็น เรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

7.2.3 วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ตามหลักวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

7.2.3 สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปเป็นประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี	ระดับการ		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. การทำงาน (Work)	4.12	0.541	มาก
2. ความเชี่ยวชาญ (Mastery)	4.14	0.578	มาก
3. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)	4.13	0.499	มาก
4. ความใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern)	4.32	0.547	มาก
รวม	4.17	0.464	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 4) ความใส่ใจส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการแข่งขัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงาน ตามลำดับ

ด้านการทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านตั้งใจที่จะนำไปโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนอเนื้อหาวิชาที่สอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความหมั่นเพียรในการใช้คอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ไปกับการ

ด้านความเชี่ยวชาญ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านความพอใจจะพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอนอย่างถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ ท่านเอาใจใส่ พยายามเรียนรู้ และเข้าร่วมการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ด้านความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านตั้งใจเรียนรู้ที่จะนำโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้สอน

ด้านความใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่จะเรียนรู้และเข้าอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ในการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพยายามนำระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสอน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขของครูสังกัดกองการศึกษา จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของ ครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี	เพศ								
	ชาย			หญิง			เพศสภาพ		
	\bar{x}	S.D	แปล ผล	\bar{x}	S.D	แปล ผล	\bar{x}	S.D	แปล ผล
1) การทำงาน	3.80	.778	มาก	4.35	.834	มาก	3.60	.675	มาก
2) ความเชี่ยวชาญ	3.81	.718	มาก	4.20	.692	มาก	3.80	.481	มาก
3) ความสามารถในการ แข่งขัน	3.86	.712	มาก	4.25	.590	มาก	3.65	.487	มาก
4) ความใส่ใจส่วนตัว	3.92	.988	มาก	4.26	.60	มาก	3.65	.573	มาก
รวม	3.85	.633	มาก	4.27	.560	มาก	3.68	.592	มาก
รวมผลค่าเฉลี่ย	$\bar{x} = 3.93$			S.D. = 0.600			แปลผล = มาก		

เพศ พบว่า ครูสังกัดกองการศึกษา มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .00**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่า .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ พบว่า ครูสังกัดกองการศึกษา มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .00**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่า .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา พบว่า ครูสังกัดกองการศึกษา มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .00**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่า .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี

ฉันทะ (ความพอใจ) ผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความรักความพอใจ มีความรู้ และสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม ไม่ละเมิดกฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์

วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ครูผู้สอนต้องขยัน อดทน เพียรพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ยอมรับความก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปปรับใช้ในการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ควรเข้าไปศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจกับสิ่งใหม่ ๆ

จิตติ (ความตั้งใจ) ผู้บริหาร ต้องผลักดัน กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กับครู เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะครู มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะใช้คอมพิวเตอร์ เพื่ออำนวยความสะดวกในองค์ความรู้ที่ต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นหาข้อมูล การพัฒนาทักษะและศักยภาพแล้วส่งบุคลากรด้านการสอนไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่มีการอบรมเทคโนโลยี เพื่อนำมาบูรณาการการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือจัดทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

วิมังสา (การพิจารณา ปรับปรุง พัฒนา) ผู้บริหารและครูผู้สอน ควรต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ปรับเปลี่ยนตัวเองให้เท่าทันเทคโนโลยี ให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ มีการจัดการส่งเสริม หรือจัดกิจกรรมอบรมทักษะความรู้ พัฒนาความสามารถอย่างเป็นระบบ ติดตามดูแล เพื่อขยายผลในกลุ่มครูผู้สอนเองให้เกิดความชำนาญจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเองได้ การเริ่มใช้โปรแกรมบนคอมพิวเตอร์ หรือแอปพลิเคชันบนมือถืออย่างปลอดภัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า เนื่องจากการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนรู้ ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี มีดังนี้ 1) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการรวบรวมจัดลำดับ และนำเสนอเนื้อหาข้อมูลความรู้ที่อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ (Text) ภาพนิ่ง (Image)

ภาพเคลื่อนไหว (Animation) วิดีทัศน์ (Video) เสียง (Sound) ซึ่งหากสื่อที่ครูมักต้องจัดทำสื่อหลายชนิด เรียกว่า สื่อผสม (Multimedia) โปรแกรมที่ใช้จัดการสอน คือ โปรแกรม Microsoft Office Word/Excel/PowerPoint ใช้ในการนำเสนอเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน โปรแกรม Adobe Captivate ใช้จัดทำสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) โปรแกรมผลิต E-book ได้แก่ Desktop Author หรือ Adobe Acrobat โปรแกรมตัดต่อวิดีโอ เช่น Adobe Premier โปรแกรมบันทึกการทำงานของหน้าจอ เช่น Camtasia 2) ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile devices) ในการนำเสนอข้อมูลให้กับนักเรียนผ่านทางระบบออนไลน์ 3) ใช้คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอุปกรณ์ไอทีที่นักเรียนมีอยู่ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการห้องประชุม 4) ใช้เว็บไซต์ของครูเว็บไซต์ของโรงเรียน ระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ (Cloud) หรือเว็บฝากสื่อเช่น Youtube – Slideshare 5) ใช้ระบบจัดการเรียนรู้ (Learning Management System : LMS) เช่น Moodle Google Classroom - Yammer เป็นต้น 6) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน ผู้ปกครอง ผ่านทางเครื่องมือสื่อสารที่ระบบจัดไว้ 7) ใช้ระบบการบันทึกข้อมูลกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้บนระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์เพื่อติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนในรายวิชา Socrative 8) การใช้กิจกรรม Makerspace โดยผ่านกระบวนการ STEAM Design Process ในการจัดการเรียนรู้และนำเสนอผลงานผ่านคลิปวิดีโอ 9) ใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น AR, Google workspace, ClassDojo, Flipgrid, Task 123, Q Info, Quizizz, Wordwall และ Line ช่วยในการจัดการเรียนการสอน 10) ใช้คอมพิวเตอร์จัดกิจกรรมดึงดูดความสนใจให้ผู้เรียนประเมินตนเองได้อีกด้วย 11) ใช้กระดานอัจฉริยะ (Smartboard หรือ Active board) ที่ให้ผู้เรียนมีโอกาสปฏิบัตินำเสนอ ในชั้นเรียน 12) ใช้โปรแกรม Kahoot! ในการถามตอบในชั้นเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 13) ใช้โปรแกรม Socrative ในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 14) ใช้โปรแกรม Padlet หรือเครื่องมือในกลุ่ม Google คือ Google Form- Google Sheet ในการถามตอบ หรือระดมความเห็นในชั้นเรียน 15) ใช้โปรแกรม Mind map คือ X-Mind – Free Mind สร้างแผนผังความคิด 16) ใช้โปรแกรม Excel ในการคำนวณและนำเสนอแผนภูมิเชิงสถิติ 17) ใช้โปรแกรมจับเวลาในการกำหนดและควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมของนักเรียน 18) ใช้โปรแกรม Search engine ต่าง ๆ สืบค้นข้อมูล 19) ใช้ระบบออนไลน์แบบ Cloud Computing Google Drive / Sheet / Form / Doc / Slide One Drive Dropbox Youtube / Slideshare Website / Wix.com / WordPress และ การจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูล/แหล่งเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ (นพมาศ เสียมไหม,2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การยอมรับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G๒E) ของข้าราชการในระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) อยู่ในระดับสูง พบว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ส่งผลต่อการรับรู้ของประโยชน์อีกทั้งยังมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) ในมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ด้านความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงานและระดับการศึกษาใน

มุมมองของความเกี่ยวข้องกับงานปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) คือ ด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานด้านคุณภาพของงานและด้านผลลัพธ์จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และในมุมมองของสภาวะแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และด้านการสนับสนุนจากองค์กร อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศใช้งานง่ายในมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ในด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานง่ายในมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ในด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน (ธีรลักษณ์ ธีรวิจณนาภา,2561)ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาสื่อการสอนของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ และความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ตามลำดับ

ด้านการทำงาน พบว่า พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านตั้งใจที่จะนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนอเนื้อหาวิชาที่สอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความหมั่นเพียรในการใช้คอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ไปกับการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ(ธีรลักษณ์ ธีรวิจณนาภา ,2561)ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาสื่อการสอนของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ และความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ตามลำดับ

ด้านความเชี่ยวชาญ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านความพอใจจะพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอนอย่างถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ ท่านเอาใจใส่พยายามเรียนรู้ และเข้าร่วมการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับ (พระครูศรีสิทธิบัณฑิต,2566)ที่ได้เสนอแนวทางไว้ว่า เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความรักความพอใจในเทคโนโลยี

ด้านที่ความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านตั้งใจเรียนรู้ที่จะนำโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้สอน ซึ่งสอดคล้องกับ (พระมหาสุเทพ สุทธิญาณ,2566) ที่ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ครูควรมีความตั้งใจที่จะใช้คอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในองค์ความรู้ที่ต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

ด้านที่ความใส่ใจส่วนตัว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่จะเรียนรู้และเข้าอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ในการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพยายามนำ

ระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสอนซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ (ธีรลักษณ์ ธีรวิจิณนาภา,2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาสื่อการสอนของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ และความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ตามลำดับ

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขของครูสังกัดกองการศึกษา จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า

เพศ พบว่า เพศหญิง มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี แตกต่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (อภิรา นิลรัตน์ ณ อยุธยา, 2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด” ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับปัจจัยต่าง ๆ ทางคุณลักษณะของนวัตกรรมอยู่ในระดับการยอมรับมาก มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศที่แตกต่างกันในด้านเพศ ระดับวุฒิการศึกษา สาขาที่เรียน ระดับความสามารถความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

ระดับการศึกษา พบว่า ครูสังกัดกองการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี แตกต่างจากครูสังกัดกองการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 โดยครูสังกัดกองการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ของครูสังกัดกองการศึกษา จังหวัดสระบุรี มากกว่าครูสังกัดกองการศึกษาที่จบการศึกษาระดับ ปริญญาเอก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (สุวารินทร์ จันท์เพชร,2561)ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่ง โรงเรียนในฝันเขตตรวจราชการที่ 6” ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการยอมรับ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนขั้นรับรู้ ขั้นตัดสินใจ ขั้นนำไปใช้ ขั้นยืนยัน โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของครู ได้แก่ ทศนคติ การสนับสนุนของผู้บริหาร ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม สื่อการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล และสอดคล้องกับการศึกษาของ (นพมาศ เสียมไหม,2560)ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การยอมรับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) ของข้าราชการในระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) อยู่ในระดับสูง พบว่า ในมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ด้านความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงานและ

ระดับการศึกษาในมุมมองของความเกี่ยวข้องกับงานปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) คือ ด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานด้านคุณภาพของงานและด้านผลลัพธ์จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และในมุมมองของสภาวะแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรทัดฐานและด้านการสนับสนุนจากองค์กร อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใช้งานง่ายในมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ในด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานง่ายในมุมมองของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ในด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 ควรนำข้อมูลที่ได้นำไปส่งเสริมการสร้างความสุขในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 1.2 วัด หรือองค์กรทางศาสนาต่าง ๆ ควรนำแนวทางไปใช้ในการสร้างสุขให้กับชุมชน
- 1.3 ควรนำแนวทางสร้างสุขไปใช้ในการให้คำปรึกษาแก่บุคคลทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 2.1 ควรศึกษารูปแบบการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างความสุขให้แก่ครูสังกัดกองการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.2 ควรศึกษากระบวนการสร้างความสุขของครูสังกัดกองการศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ธีรลักษณ์ ธีรวิจิณนาภา.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาสื่อการสอนของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จังหวัดนนทบุรี.การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพมาศ เสียมไหม.(2560). ศึกษาการยอมรับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (e – government) (G2E) ของข้าราชการในระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทยกับสำนักปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2555). การวิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พิสนุ พงศ์ศรี.(2549). วิจัยทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฝ่ายการ พิมพ์.
- ศรี วงศ์รัตน์.(2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: บริษัทไทยเนรมิตอินเตอร์โพรเกรสซีฟ จำกัด.

- สุวารินทร์ จันทร์เพชร.(2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันเขตตรวจราชการที่ 6.การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- อภิรา นิรัตน์ ณ อยุธยา.(2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด.การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- Lee J. Cronbach. (1974). **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper & Row Publishers.
- J. Ritchie and J. Lewis. (2003). **Qualitative Research Practice**. London: Sage.

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Relationship Between Participation of Teachers and Effectiveness of Schools Under
Loei Primary Education Service Area Office 1

พรภิรมย์ แคนติ

บุญช่วย ศิริเกษ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Pronpirom kaenti

Boonchuay Siriket

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: pronpirom1993@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 27 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 28 สิงหาคม 2566

Received: August 22, 2023; Revised: August 27, 2023; Accepted: August 28, 2023

บทคัดย่อ

การขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัว รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการ ตามลำดับ

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง ($r = .753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษาของครู, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

Lack of efficiency in the administration of education is the centralization of power in the central too much. lack of participation the purposes of this research were to study 1) To study the level of teachers' participation in school administration. Under the Office of Loei Primary Education Service Area 1 2) to study the level of school effectiveness Under the Office of Loei Primary Education Service Area 1, 3) to study the relationship between teachers' participation in school administration and school effectiveness. Under the Office of Loei Primary Education Service Area 1. The sample were school administrators and teachers 306 people. The research tool was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of .956. The instrument used in this study was questionnaires. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson' simple correlation coefficient.

The results of the study revealed as follows:

1. Teacher participation in school administration Under the Office of the Loei Primary Educational Service Area, Region 1, overall and each aspect had a high average level. by being able to rank the average from the highest to the lowest as follows: participation in the operation, followed by the participation in the benefits. Participation in decision-making and the aspect with the lowest mean was the aspect of participation in the evaluation, respectively.

2. school effectiveness the educational institutes under the Office of Primary Educational Service Area, Loei District 1, overall and each side had overall averages at a high

level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. The aspect with the highest average was adaptation, followed by organizational mind. and the aspect with the lowest average was integration.

3. Teacher participation in school administration and school effectiveness under the office of Loei Primary Educational Service Area 1 found that there was a positive relationship at a high level ($r = .753$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: participation, educational institution administration for teachers, school effectiveness

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นในชีวิตของมนุษย์ หากเปรียบอัฐเป็นรากฐานของตึกการศึกษานั้นก็เปรียบเหมือนรากฐานชีวิตของมนุษย์ การพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีชีวิตที่ดำรงสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และเกื้อกูลแก่สังคม ย่อมเกิดจากการศึกษาเป็นฐาน ซึ่งสามารถพัฒนามนุษย์ให้เจริญขึ้นโดยเฉพาะทางด้านจิตที่อยู่ภายในร่างกาย เช่น ความสำนึก รู้ ความสำนึกคิด เป็นต้น การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดย การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560 : 1) สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและ การตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระบบข้อมูลและ

สารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 : 28) ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน โรงเรียนจะอยู่รอดและมั่นคงได้ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงาน ของโรงเรียนสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ 2560 : 203-204) ทั้งนี้โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ธร สุนทรายุทธ. 2561 : 459)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักใน ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองเลย อำเภอนาดูน อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอท่าลี่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2561 : 2) การ ดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการนี้ จะบรรลุความสำเร็จที่คาดหวัง จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน มีความมุ่งมั่น และร่วมกันผนึกกำลังในการขับเคลื่อน การปฏิรูป การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประสานความร่วมมือกับ องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป และให้ความสำคัญกับการปฏิรูป การศึกษา และมีกระบวนการและ รูปแบบความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรักษ์ ปิ่นกำลัง (2562 : 11) ความสำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาพร้อมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรพร้อมทั้งร่วมดำเนินการตาม เป้าหมายที่กำหนดซึ่งประกอบด้วยหัวใจกันความยึดมั่นผูกพันการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับธนภรณ์ พรณราย (2562 : 14) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นให้ความร่วมมือใน การทำงานให้สำเร็จด้วยผลงานที่มีคุณภาพมีปริมาณตามที่ตั้งเป้าหมายไว้รวมทั้งตรงตามเวลา และประหยัด ค่าใช้จ่ายในการให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ โครงสร้างระบบรูปแบบการบริหาร บุคลากรความสามารถและค่านิยมร่วมของคนในองค์กรและสุภัททา อินทรศักดิ์ (2562:3) ให้ความเห็นว่าการมี ส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการจะต้องมี มากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้น ของการที่มีคนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการ

ตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้นกระทำผ่านโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้เปลี่ยนแปลงและความเห็นท้อต้องกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและ ประโยชน์ที่ อาจจะเกิดขึ้นตามมา ทำให้พัฒนางานวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน นำข้อมูลจากผลการวิจัยไป เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

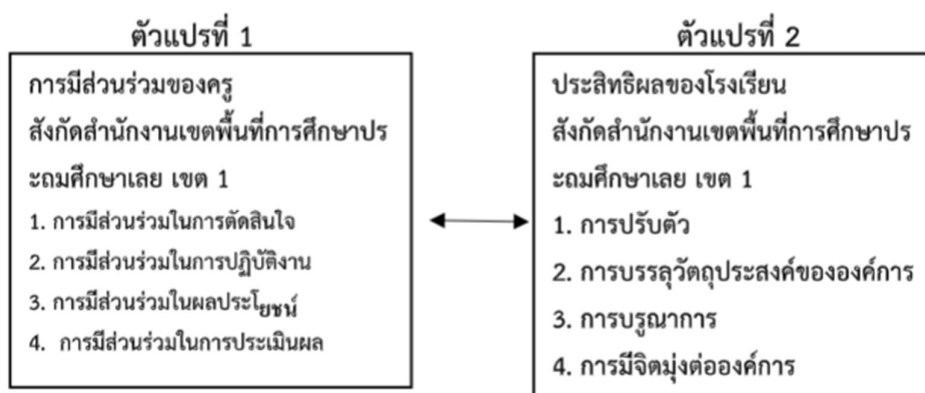
สุภัททา อินทรศักดิ์ (2562:3) ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็น พ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้น ของการที่มีคนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำ ทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้นกระทำผ่านโรงเรียนดังนั้นโรงเรียนจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึง ความเปลี่ยนแปลงได้เปลี่ยนแปลงและความเห็นท้อต้องกัน

สมบัติ เอกเชี่ยวชาญ (2560:บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่าหมายถึงกิจกรรมใดๆที่เปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการร่วมประเมินผลและรวมถึงร่วมรับผล ที่เกิดจากการดำเนินการนั้น

กนกวรรณ บุราณสาร (2560 : 7) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคือการใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆหรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเข้ามาร่วมค้าได้เข้ามาร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาคมิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแค่เข้าร่วม

กรอบแนวคิด

จากแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยคือการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูตามแนวความคิดของ โคเฮนและอัทพอฟฟ์ซึ่งแบ่งออก 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลประสิทธิผลของโรงเรียนตามฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 380) ประกอบด้วย 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Goal Attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) และ 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,531 คน ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 1970-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน โดยมีอำเภอเป็นหน่วยในการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปลักษณะการตรวจสอบรายการ(Check list)สอบถามเกี่ยวกับ (1)เพศ (2)อายุ (3)ระดับการศึกษา (4)ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูสอบถามเกี่ยวกับ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล จำนวน 16

ข้อ ซึ่งเป็น แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคอร์ท (Likert Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา และขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยตนเองหรือฝากผู้อื่นส่งและเก็บคืนให้หรือวิธีการอื่น คือ Google Form

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเลือกฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

4.2.2 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการแปลความหมาย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 306 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.1 ส่วนมากเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 ระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.4 พบว่าส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 52.6 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกนโยบายที่สำคัญ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสครูมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปรับตัว รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการ

3.1 การปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์การ

3.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีความสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.3 ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารภายในองค์การกับครูโรงเรียน

3.4 ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเองทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นที่เป็นแบบเฉพาะของโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกันในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กับ การบูรณาการ คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	y	X
X ₁	1										
X ₂	.728**	1									
X ₃	.787**	.703**	1								
X ₄	.826**	.492**	.761**	1							
Y ₁	.818**	.694**	.808**	.631**	1						
Y ₂	.732**	.796**	.742**	.459**	.941**	1					
Y ₃	.634**	.653**	.692**	.360**	.937**	.963**	1				
Y ₄	.591**	.707**	.741**	.404**	.857**	.918**	.915**	1			
X	.948**	.805**	.883**	.873**	.871**	.808**	.706**	.721**			
Y	.709**	.723**	.757**	.471**	.963**	.988**	.987**	.930**	.794**		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**p < .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กรการสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการ

ทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งฉุกรัตน สุธสม (2560 : 11) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อม ใบลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งสุรินทร แก้วมณี (2562 :20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูน ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ อีกทั้งยังช่วยให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้เห็นถึงความสำคัญ และตระหนักถึงการทำงานแบบมีส่วนร่วมว่าการทำงานในองค์การจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากที่ครูได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และ ผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน (2552 : 187) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปาริชาติ สมใจ (2561: 11- 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

3. ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคล ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อม ทำให้การที่องค์การได้ดำเนินงานโดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพอร์สัน(Person, 1994 : 307) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร

คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และ พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2560 : 87- 95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร ประเสริฐหล้า (2561 : 159 - 160) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก จะเห็นว่าถ้าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีคุณภาพที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาดีขึ้นไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กรการสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสถานศึกษาให้ชัดเจน จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร แสดงออกถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในพื้นที่อื่นๆของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ บุราณสาร (2560).การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ,สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- จุฑามาส พันสวรรค. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารจัดการพัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เฉลิมพล จันดา.(2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์,7(6),229-243.
- ดวงเดือน วินิจฉัย.(2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดวิส และนวดตรอมิ.แนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบ และแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ:การจัดกลุ่มทางความคิดและสาระสำคัญจากแนวคิดกระแสหลักช่วง คริสต์ศตวรรษที่ 201.วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์,7(2),118 -151.
- ชนภรณ์ พรรณราย.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง.(2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนครกรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0. ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน,ลิขสิทธิ์บัณฑิตพัฒนศิลป์
- ยงค์ วิโรจน์เศวงค์ (2562).การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.
- วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรีเขต 1.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบัติ เอกเชี่ยวชาญ (2560). บทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบ้านเขว้า1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภัททา อินทรศักดิ์.(2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.งานนิพนธ์การศึกษา,สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- อภิรัตน์ ช่างเกวียน.(2564). **บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม**.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อมรภัค ปิ่นกำลัง.(2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อำภา สมันพีช (2561). **การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการ อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม
- Bandura. (1977). **A Social Learning Theory** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Bert Nanus. (1992). **Visionary Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. (2005). **Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Gary Yukl (2010). **Leadership in Organization**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Grace, B. (2006). **Ethical Leadership: In Pursuit of the Common Good**. Seattle, WA: Center For Ethical Leadership.
- Henry, K. (2009). **Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company**. In *Proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance*. (pp. 41-51). Chicago: North Park University.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 4th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Jaran Olsen & Dagfinn Aarhus Braseth. (2015). **Morality, Meditation, and Wisdom: An Exploration of the Buddhist Foundation of Mindfulness-Based Stress Reduction**. The University of Bergen
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). **Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Kohlberg, L. (1976). **Moral Stages and Moralization: The Cognitive-Development Approach**. In T. Lickona (Ed.), *Moral Development and Behavior: Theory and Research and Social Issues* (pp. 31-53). New York, NY: Holt, Rinehart, and Winston.

- Mowbray, D. (2009). **Code of conduct for ethical leadership a discussion document**. Retrieved October 20, 2022 from www.derekmowbray.co.uk.
- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). **Ethical Leadership Toolkit A manual for the Ethical Leadership Coordinator**. Retrieved September 15, 2022, from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>
- Northouse, P.G. (2013). **Leadership Theory and Practice**. (6th ed.). California: SAGE Publications, Inc,
- Sergiovanni, T. J. (1992). **Moral leadership Getting to the heart of school improvement**. San Francisco: Jossey-Bass publisher.
- Trevino, L.K., Hartman, L.P., and Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executive Develop a Reputation for Ethical Leadership. **California Management Review**, 42(4).
- Wong.P.T.P.; & Davey, M.A. (2007). **Belt practice in servant leadership**. Paperpresented at the servant leadership Roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA, on July 2007. Retrieved October 19, 2022 from [http:// www.regent.edu](http://www.regent.edu).

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา
Creative Leadership Based on Yonisomanasikara of School Administrators

บรรจง ลาวะลี

Banjong Lawalee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเย็ต

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email: puyound1@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 7 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 8 กรกฎาคม 2566

Received: June 14, 2023; Revised: July 7, 2023; Accepted: July 8, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการบริหารคน บริหารเงิน และทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา โดยอาศัยทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่เป็นปัจจัยภายนอกที่จะมาช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกต้อง และคิดในสิ่งที่ถูกต้องโดยใช้การคิดในพื้นฐานของปัญญาอย่างมีระเบียบแบบแผน และครอบคลุมในประเด็นทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสัมมาทิวะที่จะนำคนไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยหลัก “โยนิโสมนสิการ” เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน แก้ไขปัญหาช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวความคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุบายมนสิการ) การคิดที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้น เป็นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และการคิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปปาทกมนนิการ)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หลักโยนิโสมนสิการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aims to study the creative leadership according to the Yonisomasikara principal of school administrators. The study found that the creative leadership of school administrators is the leader who exhibits creative behavior and thinks thoroughly in various situations. and issues There is a process to solve problems in the current situation in a correct way. There is a process to solve problems that are clear and correct. Be a leader who is constantly learning, constantly evolving, and has a positive attitude towards the world and towards life. Believe in the worth and potential of yourself and others. have creative ideas Know how to use the crisis as an opportunity to manage people, manage money, and resources available at educational institutions. by relying on both external and internal factors to support each other The most important thing is to have good friends with colleagues. Or that is an external factor that will help strengthen the faith to happen in the right way. and to think in the right way by using methodical thinking based on wisdom and cover all relevant dimensions to develop right view that will lead people to behave in performing their duties by the principle of “Yonisomanasikara”, a thinking technique that is useful for educational institute administration. Able to use in thinking, planning in school administration, work, solving problems, helping in making decisions, analyzing, and following up on work plans. Emphasizing on 4 main concepts: thinking using various methods (Planning) right thinking to get to the truth, thinking in an orderly way. It is an episode in order of cause and effect. no confusion (Prima sikha), cause-and-effect thinking Find cause-and-effect relationships that result in a chain of consequences (Manikara) and goal-oriented thinking. Set results in advance to encourage yourself to accomplish your goals (Upadakamonasikarn).

Keywords: Creative Leadership, Yonisomanasikara, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้าง

เยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทลาย และซับซ้อน เป็นการศึกษา ที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มี ทักษะการเรียนรู้ การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากร ภายใน โรงเรียน (James & Connolly, 2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจต่างๆที่ต้องการให้เกิดขึ้น สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความ ร่วมมือ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มี ความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีคุณธรรม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ประกอบเข้าด้วยกันจะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี หรือปัจจุบันคือสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องใช้เป็นข้อมูลในการบริหารโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ ความสำเร็จของโรงเรียน Zuberbühler, K., Cheney, D. L., & Seyfarth, R. M. (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และ องค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ด้านทักษะ ความรู้ มีความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในภาวะเช่นนี้สมรรถนะของผู้นำที่ เรียกว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็น สิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชี่ยวชาญปัญหาจะช่วยให้มีความคิด สร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถ รับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้องตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Basadur (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น(Leading people) อย่างมีกระบวนการ(Process) หรือมีวิธีการ(Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และมีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ซึ่งการบริหารจัดการที่ได้นั้นผู้นำต้องใช้หลักการต่าง ๆ มากมายเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และหลักการที่ขาดไม่ได้เลยในการบริหารงานคือหลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมในการบริหารก็ไร้ซึ่งความถูกต้องและเหมาะสม ไม่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง

หลักโยนิโสมนสิการเป็นการคิดที่ทำให้เกิดปัญญา เมื่อปัญญาเกิดขึ้นแล้ว ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การฝึกความคิดเช่นนี้เป็นประจำ นอกจากจะทำให้เกิดปัญญาในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ยังทำให้ปัญญาของผู้นั้นเจริญงอกงามขึ้น ตามความหมั่นเพียรฝึกฝนของบุคคลนั้น ประกอบด้วยลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ 1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดแบบวิเคราะห์ กระบวนการหรือความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่ช่วยให้เข้าถึงรากเหง้าหรือแก่นแท้ของความคิดจริง ๆ นั้น 2) ปถมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผลเป็นระเบียบ ไม่วกวน หรืออึกนัยหนึ่ง ปถมนสิการ หมายถึง การคิดได้หลายทางหรือหลายแง่มุม ลักษณะการคิดแบบ ปถมนสิการ เป็นความคิดซึ่งหมั่นพิจารณาใช้กันทั่วโลกแต่อาจไม่ครบถ้วนทุกข้อ ผลของความคิดจึงดีแต่ยังไม่สมบูรณ์ 3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดสืบสาวหาเหตุผล จนเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลโดยสมบูรณ์ หรือเมื่อเห็นปัญหาและเหตุของปัญหาก็พิจารณาสืบไปว่าจะทำให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง 4) อุปบาทมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดมุ่งกุศล หรือคิดเฉพาะสิ่งที่ดีมุ่งแต่ความดีตัดขาดจากสิ่งชั่วร้าย หรือไร้สาระ มุ่งทำให้สิ่งที่ไม่ก่อทุกข์แก่ตนและผู้อื่น มุ่งทำสิ่งที่ทำให้ตนและผู้อื่นมีความสุขที่แท้จริง ผลของความคิดก่อให้เกิดปัญหาจึงเป็นความคิดที่ดีและสมบูรณ์

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการจำมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาใหม่ให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ปทุม เปี้ยถนอม, 2561) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อคุณภาพของคนไทยยุคใหม่ให้เป็นบุคคลในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จล้มเหลว มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมาย ของผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2558) ได้ให้ความหมายผู้นำหมายถึง (1) ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (2) เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องช่วยเหลือกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ (3) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและ ผลักดัน แต่เขายืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มเพื่อปฏิบัติการงานให้บรรลุเป้าหมาย

ทวี วงศ์พุม (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ (1) ผู้นำหมายถึงผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลาง หรือ จุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแก่นของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (2) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่ม หรือพากลุ่มไปสู่ วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึง ผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย (3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็น ผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของ ผู้นำได้ (4) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด (5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

Halpin (2006) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้ เป็นผู้นำและ (5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าใน หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์เชย์ และ

Hersey & Blanchard (2009) ที่เห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดีที่ได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำกลุ่ม มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำกลุ่มในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามแผนการดำเนินงานที่ตั้งไว้ คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตามความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความรับผิดชอบนำพากลุ่มได้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้นำทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้มีความสามารถในการใช้ศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎีแต่ละยุค การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ในปัจจุบันจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักทฤษฎีและผู้สนใจต่างมุ่งความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง (1) การแบกรับความรับผิดชอบในขณะที่ผู้อื่นสรรหาคำแก้ตัว (2) จุดแรงบัลดาลใจวาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำประโยชน์ที่ซ่อนในตัวเขา (3) การมองเห็นโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต (4) การทำฝันให้เป็นจริง (5) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยไม่กลัวความล้มเหลว

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2565) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bass (1990) ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบคือภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบการจัดการ (Transactional Leadership) โดยกล่าวไว้ว่าผู้นำแบบปฏิรูปนั้นมีลักษณะดังนี้คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวผู้อื่นทำให้ผู้ตามรับรู้ถึงวิสัยทัศน์และความสำนึกในภาระงานของตนเป็นตัวอย่างที่ดีทำให้ผู้อื่นรู้สึกคล้อยตามและต้องการที่จะเลียนแบบมีมาตรฐานด้านพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับสูงปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมได้รับการ

เคารพและเชื่อถือได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกจากผู้ตาม 2) ภาวะผู้นำเชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นลักษณะผู้นำที่สื่อสารให้ผู้ตามรับรู้ถึงความคาดหวังจูงใจและกระตุ้นผู้ตามให้เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กรในทางปฏิบัติผู้นำจะชักชวนให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกถึงการบรรลุความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าของตนเอง 3) ภาวะผู้นำเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึงภาวะผู้นำที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ทำความเชื่อและค่านิยมของตนเองและองค์กร 4) ภาวะผู้นำเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (Individualized Consideration) เป็นตัวแทนผู้นำที่พยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนการรับฟังถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะรายบุคคลโดยผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกและที่ปรึกษาในขณะเดียวกันก็พยายามทำให้ผู้ตามค้นพบความจริงซึ่งอาจเป็นการมอบหมายงานที่เป็นการท้าทายความสามารถเฉพาะตัวบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ของตนเอง ใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Leadership ซึ่งมี นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับ บุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและ โอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการ ใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่า การคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ดังที่เป็นอยู่

ประเวศ วะสี (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และเป็น ที่ยอมรับของสมาชิก

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียอกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดั่งใจ ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกันและ แตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทัศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกการให้ค่านิยมไว้ เป็น 2 กลุ่มประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือ การนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิภริยา ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญ คือคนที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับ ผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้ค่านิยมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับ การประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมสนับสนุน กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และ การเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากได้นำแนวคิดการให้ค่านิยมของทั้ง 2 กลุ่มมาบูรณาการจะ สามารถสรุป ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่าง มีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2564) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรง รักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ได้ด้วยการให้บุคคล มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของ องค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้

บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา กิตตี กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2564) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกได้ว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสรุปได้ 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจัดการตนเอง (Self-Management) ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) การร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การมีทักษะ (Skills) มีทักษะการฟัง (Listening Skill) ทักษะการพูด (Speaking Skill) ทักษะการอ่าน (Reading Skill) ทักษะการเขียน (Writing Skill) มีการไว้วางใจในการ ปฏิบัติงาน (Trust)

2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative and Technology) ผู้นำต้อง กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน (Process) ให้มีความสำคัญต่อลูกค้า (Customer)

3) ด้านผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leader) สร้าง มนุษย์สัมพันธ์ กระจายอำนาจ สามารถปฏิบัติงานได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนซึ่งหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้นมีความสอดคล้องกับของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของ Ruth Ash and Persall (2007) 10 ประการ ได้แก่

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และ การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการ ควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบ เดียวกัน (Enforcement of conformity)

2) ควรมิมองครู่ว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลาย เหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็น ผู้รอบรู้ คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำ จะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นการกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่น และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้าง มูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการ ให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของ ครูใหญ่ ก็คือ การ ให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) กำหนดผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าช่องทางไหลของ สารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การ ปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบ แวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทว่าทั้งโรงเรียนและ ชุมชนที่ล้อมรอบ โรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหา แนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่อง ต่าง ๆ

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลที่ได้ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจาก ภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูง ในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะ แวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ ประโยชน์ จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2562) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ พบว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge- based) ที่ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสภาวะแวดล้อมเช่นนี้ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัว ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True learning organization) เป็นที่ ต้องสร้างความท้าทายให้กับ ผู้เรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความ จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มี ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้าง วัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนแสดง ภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่ สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกใน ความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งใน สถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และ เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่ สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการ

แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

2. หลักโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ เป็นวิธีคิดตามแนวพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นแนวทางในการสอนคนให้รู้จักคิดและเข้าใจในธรรม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐเตปิฎก (2525) ให้ความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่า การทำในใจให้แยกคาย หรือ การพิจารณาโดยแยกคาย กล่าวคือ ความเป็นผู้ฉลาดในการคิดคิดอย่างถูกวิธีถูกระบบพิจารณา ไตร่ตรองสาวไปจนถึงสาเหตุหรือต้นตอของเรื่องที่กำลังคิด คือคิดถึงรากถึงโคนนั่นเอง แล้วประมวลความคิดรอบด้านจนกระทั่งสรุปออกมาได้ว่าสิ่งนั้นควรหรือไม่ควร ดีหรือไม่ดี เป็นวิถีทางแห่งปัญญา เป็นธรรมสำหรับกลั่นกรองแยกแยะข้อมูลหรือแหล่งข่าวหรือที่เรียก “ปรโตโฆสะ” อีกชั้นหนึ่ง กับทั้งเป็นบ่อเกิดแห่งความคิดชอบหรือ “สัมมาทิฐิ” ทำให้มีเหตุผล และไม่มมงาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546) ในระบบการศึกษาอบรม โยนิโสมนสิการ เป็นการฝึกใช้ความคิดให้รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบรู้จักคิดวิเคราะห์ไม่มองเห็นสิ่งต่างๆ อย่างตื้นผิวเผินเป็นขั้นสำคัญในการสร้างปัญหาที่บริสุทธิ์ เป็นอิสระทำให้ทุกคนช่วยตนเองได้ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของพุทธธรรมอย่างถ่องแท้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2538) ได้กล่าวว่า ความหมายตามรูปศัพท์ โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิ แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิดปัญญา อุบาย วิธีทางมนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิดคำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณาเพื่อรวมเข้าเป็นโยนิโสมนสิการ แปลสลับๆ กันมาว่าการทำในใจโดยแยกคาย คัมภีร์อรรถกถาและฎีกาได้ไขความโดยวิธีแสดงไวพจน์ให้เห็นความหมายแยกเป็นแ่งดังต่อไปนี้

1) อุบายมนสิการ แปลว่า คิด หรือพิจารณาโดยอุบาย คือคิดอย่างถูกวิธี หรือคิดถูกวิธี หมายถึง คิดถูกวิธีที่จะให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้าแนวกบัสัจจะ ทำให้หยั่งรู้สภาพ ลักษณะและสามัญลักษณะของสิ่งทั้งหลาย

2) ปถมนสิการ แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือคิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ จัดลำดับได้หรือมีลำดับ มีขั้นตอน แล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผลไม่ยุ่งเหยิงสับสนเป็นต้น

3) การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุ คิดต้นเหตุ คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึงการคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันตามเหตุแห่งปัจจัย พิจารณาสืบสาวสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4) อุปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล คือใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เห็นความคิดอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง การคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดคุณธรรม เช่นปลูกเร้าให้เกิดความเพียร การรู้จักคิดในการที่ทำให้หายหวาดกลัว ใ้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติ หรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

จากลักษณะการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการทั้ง 4 ข้อข้างต้นเป็นเพียงการแสดงลักษณะด้านต่างๆ ของความคิดที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ซึ่งโยนิโสมนสิการที่เกิดขึ้นครั้งหนึ่งๆ อาจมีลักษณะครบที่เดียวทั้ง 4 ข้อหรือเกือบครบทั้งหมดนั้น หากจะเขียนลักษณะทั้ง 4 ข้อนั้นสั้นๆ คงได้ความว่า คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดเร้าคุณอย่างไรก็ตามมีลักษณะเด่นบางอย่างของความคิดแบบนี้ที่อาจถือเป็นตัวแทนของลักษณะอื่นๆได้ ดังที่แปลโดยนัยไว้ว่า ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด การคิดเป็น การคิดตรงตามสภาวะและเหตุปัจจัย การคิดสืบค้นถึงต้นเค้า เป็นต้น หรือถ้าเข้าใจความหมายดีแล้ว จะถือคำแปลสืบๆกันมาว่า “การทำในใจโดยแยบคาย” ก็ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีความสำคัญ เนื่องจากการสอนคิดแบบโยนิโสมนสิการจะทำให้เกิดการคิดเช่นเดียวกันกับการคิดแบบมีวิจรรย์ญาณ ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ง่ายและฉับไว รู้เท่าทันต่อประสบการณ์ต่อวัฒนธรรม ต่อสิ่งที่ถ่ายทอดหลังไหลเข้ามา ไม่ว่าจากอดีตของตนหรือจากที่อ่านภายนอกก็ตามแล้วพิจารณาหาทางทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

พระครูสุนทรปริยัติกิจ (2560) กล่าวว่า“โยนิโสมนสิการ”เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารการทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน ซึ่งคำว่า“โยนิโสมนสิการ” ประกอบด้วยคำสองคำ คำแรกคือ โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ แปลว่า เหตุต้นเค้าแหล่งเกิดปัญหา อุบาย วิธีทาง และคำที่สอง คือ มนสิการแปลว่าการนำในใจ การคิดคำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณา เมื่อรวมกันมีความหมายว่า การนึกในใจโดยแยบคาย หรือการคิดแบบแยบคาย ซึ่งหมายถึง แนวการคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่าง ๆ (อุบายมนสิการ) ที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และการคิดแบบกำหนดเป้าหมายกำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปาทกมนสิการ) ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ มีวิธีคิดแยกย่อยออกเป็น 10 วิธีคือ

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัยหรือคิดแบบสืบสวน เป็นการคิดแบบหาสาเหตุที่ทำให้เกิดผล หรือเหตุการณ์ว่ามีอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2. วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ วิธีคิดแบบแยกส่วนหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นการคิดวิเคราะห์ที่แยกสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วน ๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ก็แยกออกเป็นฝ่ายบุคคล ฝ่าย

วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายการเงิน เป็นต้น แล้ววิเคราะห์ทีละฝ่าย โดยใช้วิธีคิดแบบอื่นมารวมใช้ด้วย โดยต้องแยกแยะออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ได้ กระบวนการคิดแบบนี้ได้แก่ การแตกประเด็นย่อย การจัดหมวดหมู่ การวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประเด็นย่อย และหมวดหมู่ และการสรุปประเด็นปัญหาเหตุ และผล และแนวทางแก้ไข เป็นต้น

3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ วิธีคิดแบบสามัญลักษณะหรือแบบรู้เท่าทันธรรมดา เป็นกระบวนการคิดให้รู้และเข้าใจในความจริงของสรรพสิ่งทั้งปวง รู้เท่าทันว่า อะไรจริง อะไรเท็จ ที่ปรากฏเช่นนั้นมิใช่สาเหตุมาจากอะไร ทำให้เกิดผลอย่างไร นักบริหารที่ใช้วิธีคิดแบบนี้ได้ จัดว่าเป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญได้

4. วิธีคิดแบบอริยสัจ วิธีคิดแบบอริยสัจหรือกระบวนการแก้ปัญหา คือ การวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) โดยคิดแบบเป็นคู่ คือวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุพร้อมกัน เมื่อได้ปัญหาและสาเหตุแล้ว นำปัญหาที่ได้มากำหนดเป้าหมายและนำสาเหตุมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย คือกระบวนการคิดที่พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการที่ติดกับจุดประสงค์ที่ถูกต้อง ซึ่งกระบวนการคิดที่พิจารณาถึงหลักการกับจุดมุ่งหมาย จะช่วยให้เราสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง และทำให้เกิดผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นหากต้องการเงินเพื่อมาซื้อโทรศัพท์ แต่เงินไม่มีหรือมีไม่พอ ดังนั้น แล้วจำเป็นต้องหาเงินมาเพิ่ม แต่จะหาด้วยวิธีใดบ้าง และคำสอนในทางพุทธศาสนากล่าวถึงการไม่กระทำผิดในหลายประการ เช่น ไม่ลักทรัพย์ ดังนั้นแล้ว ก็ควรจะหาเงินด้วยวิธีอื่นที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม

6. วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและหาทางออก วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและหาทางออกหรือข้อดีข้อเสีย และทางเลือกวิธีนี้ใช้ร่วมกับวิธีอื่นด้วย เป็นการคิดแยกแยะสิ่งที่มีอยู่ตามปกติมองให้เป็นข้อดีข้อเสีย สิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่เป็นคุณสิ่งที่เป็นโทษ และเลือกทำเลือกปฏิบัติแต่สิ่งดี สิ่งที่เป็นคุณ และหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดี สิ่งที่เป็นโทษจากสิ่งที่มีอยู่ เห็นอยู่

7. วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม เป็นการคิดจำแนกออกระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งถือว่ามีคุณค่าแท้ ซึ่งแตกต่างจากคุณค่าเทียม เช่น แสงหาสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นโดยตรงหรือมีแล้วก็ได้แก้ปัญหาให้อย่างยั่งยืน หรือการไม่ทำงานตามหน้าที่ แต่ไปทำงานนอกหน้าที่ที่จำเป็นหรือให้คนยอมรับ

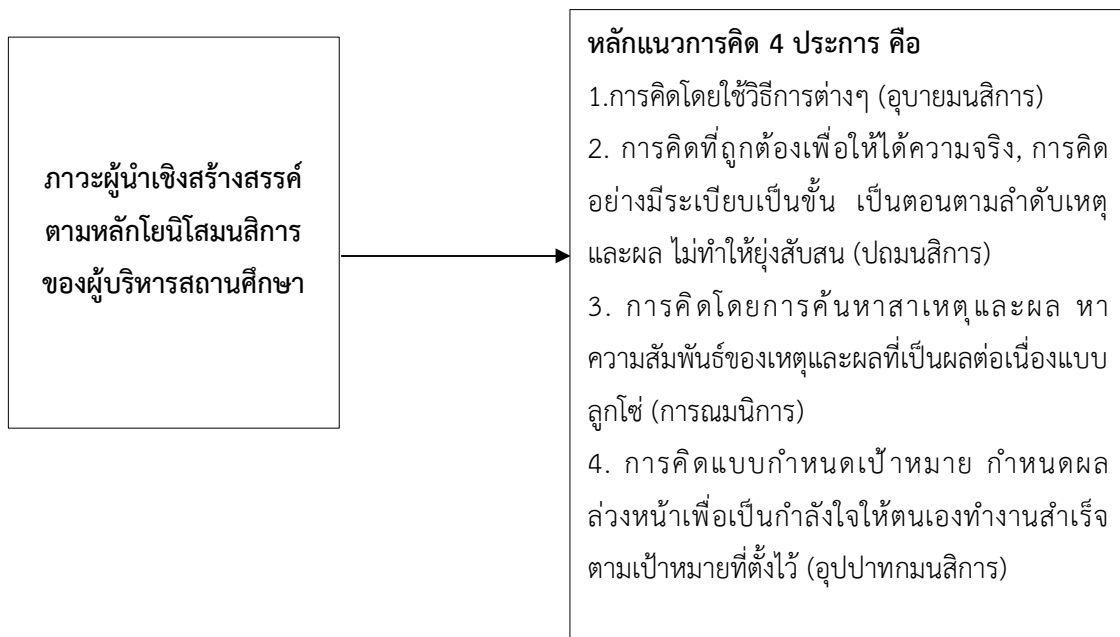
8. วิธีคิดแบบอุปายปลูกเจ้าคุณธรรม วิธีคิดแบบอุปายปลูกเจ้าคุณธรรม เป็นวิธีการคิดที่จะนำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคล สิ่งแวดล้อม

9. วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน เป็นวิธีคิดโดยการมีสติอยู่กับปัจจุบันโดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุง โดยไม่ไปคำนึงแต่เรื่องในอดีต และมีสติในการคิดแก้ไขหรือปรับปรุงในเวลาปัจจุบัน โดยรู้ว่าการกระทำในปัจจุบันจะทำให้เกิดผลในอนาคตอย่างไร แต่ไม่ใช่เพื่อเหม่อลอยถึงอนาคตตลอดเวลา

10. วิธีคิดแบบวิเศษวิชา วิธีคิดแบบวิเศษวิชา เป็นวิธีการคิดประกอบกับการใช้คำพูดหรือการพูด โดยสรุปแล้วคล้ายกับนำวิธีคิดที่กล่าวมาข้างต้นมานำเสนอให้ได้รับรู้ตาม ที่ได้คิดจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอน คิดเป็นประเด็น

มนวิภา พวงลำเจียก, สมศักดิ์ บุญปู, ระวีง เรืองสังข์, อิชยา สารสันติกุล (2562) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักโยนิโสมนสิการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการสำหรับสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ 4) หลักโยนิโสมนสิการ 5) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักโยนิโสมนสิการ 10 วิธีคิด

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อพัฒนาสัมมาทิวทัศน์ที่จะนำคนไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยหลัก“โยนิโสมนสิการ”เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวความคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุปมาสนิการ) การคิดที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้น เป็นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และ การคิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปบาทมนิการ) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน ความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ การบริหารคน บริหารเงิน และทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ ต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่เป็นปัจจัยภายนอก ที่จะมาช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกต้อง และคิดในสิ่งที่ถูกต้องโดยใช้การคิดในพื้นฐานของปัญญาอย่างมีระเบียบแบบแผน และครอบคลุมในประเด็นทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสัมมาทิวะที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยหลัก “โยนิโสมนสิการ” เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวความคิด 4 ประการ คือ 1)การคิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุบายมนสิการ) 2)การคิดที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริงการคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้น เป็นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ) 3) การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนนิการ) และ 4) การ

คิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุป ปาทกมนสิการ) ดังนั้น การคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีความสำคัญ เนื่องจากการสอนคิดแบบโยนิโสมนสิการจะ ทำให้เกิดการคิดเช่นเดียวกันกับการคิดแบบมีวิจารณ์ญาณ ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ง่ายและฉับไว รู้เท่าทันต่อประสบการณ์ต่อวัฒนธรรม ต่อสิ่งที่ถ่ายทอดหลังไหลเข้ามา ไม่ว่าจะจากอดีตของตนหรือจากที่อ่าน ภายนอกก็ตามแล้วพิจารณาหาทางทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2562). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ: สำนักพิมพ์ธีรสารินพับ ลิวเซอร์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2559). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพปัญญาชีกรุงเทพ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: Creative Leadership**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566. จาก http://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566. จาก https://www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership_ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริบเพิลกรุ๊ป.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2558). **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2564). **ภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2566. จาก http://www.entraining.net/article06_leadership.php.
- ปทุม เปี้ยถนอม. (2561). **ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ: ปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนพระราชรัฐวิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2555). **ภาวะผู้นำและความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข**. กรุงเทพฯ: ธนวัชการพิมพ์.
- พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2565). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธในองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล**. *วารสารบัณฑิตสา เถตปริทรรศน์*. 7(1), 37-45.
- พระครูสุนทรปริยัติกิจ. (2560). **กระบวนการโยนิโสมนสิการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ นายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก**. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 9(2), 156.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). **พุทธธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- มนวิภา พวงลำเจียก, สมศักดิ์ บุญปุ,ระวิง เรื่องสังข์และอิชยา สารสันติกุล.(2562).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักโยนิโสมนสิการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารมหาจุฬานาครธรรม์**. 6(6), 2988-3006.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐ**ตีพิมพ์ 2525. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: Creative leadership. **Journal of The Leadership Quarterly**. 15(1), 103-121.
- Bass, B. M. (1990). **Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications**. 3rd ed. American: Free Press.
- Halpin, A.W. (2006). **Theory and research in administration**. New York: Macmillan.
- Harris (2009). Creative Leadership: Developing Future Leaders. **Management in Education**. 23(1), 9-11.
- Hersey&Blanchard (2009). **Management of Organizational Behavior**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ruth Ash and Persall. (2007). The principal as Chief Learning Officer: Developing Teacher Leaders. **NASSP Bulletin**. 84(616), 15-22.
- Zuberbühler, K., Cheney, D. L., & Seyfarth, R. M. (1999). Conceptual Semantics in a Nonhuman Primate. **Journal of Comparative Psychology**. 113(1), 33-42.

อิทธิพลของการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนานำไปสู่การเกิดศิลปะวัฒนธรรมทางนาฏศิลป์ไทย

The influence of the Buddhist way of life led to the emergence of

Thai dancing arts and culture

ศรัณยพัชร ศรีเพ็ญ

นักวิชาการอิสระ

Sarunyaput Sripen

Independent Scholar

E-mail: toom_sripen@outlook.com

วันที่รับบทความ: 4 กรกฎาคม 2566; วันที่ไขบทความ 28 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 1 สิงหาคม 2566

Received: July 4, 2023; Revised: July 28, 2023; Accepted: August 1, 2023

บทคัดย่อ

พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของชาวไทยทุกภูมิภาคมาเป็นเวลาหลายศตวรรษส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยตั้งแต่อดีต การดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการแสวงหาความสุขของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ ทั้งนี้การดำเนินชีวิตชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาส่งผลต่อการเกิดนาฏศิลป์ไทยที่มุ่งเน้นความสุขทางกายและทางจิตใจในลักษณะต่างๆ ขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ต่างๆของภูมิภาคของประเทศไทยนำไปสู่การเกิดขึ้นของศิลปะวัฒนธรรมทางนาฏศิลป์ที่ผู้เขียนจะนำเสนอประกอบด้วย ภาคเหนือ เป็นการการฟ้อนรำเทียนเพื่อถวายเป็นพุทธบูชาตามทัศนะของชาวล้านนาไทย เป็นต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการการแสดงหมอลำกลอน ซึ่งในกลอนลำนั้นจะพบเห็นบทกลอนลำที่กล่าวการบูชาสิ่งอยู่เหนือมนุษย์อยู่ในรูปของการไหว้ขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นของพุทธศาสนา อาทิ พระพุทธเจ้า พระอริยสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง เป็นลิเกชาตกซึ่งเป็นศิลปะการแสดงดั้งเดิม แฝงสาระคำสอนทางศาสนา และภาคใต้ เป็นมโนราห์ ซึ่งเป็นทั้งแสดงเป็นเรื่องและแสดงตามคติความเชื่อที่เป็นพิธีกรรม ในกรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นำโดยพระครูอดุลวีราคม เจ้าอาวาส วัดชลธาราวาส ตำบลตันหยงมัส อำเภอกระแจะ จังหวัดนราธิวาส เป็นต้น

คำสำคัญ : การดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนา, ศิลปะวัฒนธรรม, นาฏศิลป์ไทย

Abstract

Buddhism is considered a religion that has been important to the lives of Thai people in all regions for many centuries, affecting the lives of Thai people since the past. Living in

modern times focuses on the pursuit of happiness in life. Whether it's physical happiness and mental happiness. However, the way of living according to Buddhist principles has affected the birth of Thai dancing arts that focus on physical and mental happiness in various ways. Depending on the context, different areas of the region of Thailand lead to the emergence of artistic and dramatic arts that the author will present, consisting of the northern region, which is a candle dance to offer to the Lord Buddha according to the views of the Lanna Thai people, etc. The eastern region north It is a Mor Lam Klon performance. In that verse, you will find the verse that says the worship of superhuman beings in the form of praying for blessings from the sacred things that belong to Buddhism, such as the Buddha, the Noble Sangha in Buddhism. traditional performing arts Concealed the essence of religious teachings and the southern region as a manorah, which is both expressed as a story and based on beliefs that are rituals. In a case study of the Sunday Buddhist Study Center led by Phrakhru Adulvirakhom, the abbot of Chonlatharawat Temple, Tanyongmat Subdistrict, Rangae District, Narathiwat Province, etc.

Keywords: The way of life according to the principles of Buddhism, culture art, Thai dance

บทนำ

ศาสนาเป็นสิ่งที่มาช้านาน ในระยะแรกศาสนาเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อขจัดความหวาดกลัวสิ่งต่างๆ ที่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ คิดว่าปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นมาจากการกระทำของผู้มีฤทธิ์มากกว่าตน เมื่อมนุษย์เริ่มเรียนรู้ธรรมชาติดำเนินชีวิตมากขึ้นและเกิดเป็นศาสนาที่มีเหตุผลเข้ามาเป็นแบบแผนและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ความเชื่อศรัทธาในกิจกรรมหรือพิธีกรรมต่างๆ ของแต่ละศาสนาก็กลายมาเป็นประเพณี วัฒนธรรมที่ทำสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน สำหรับคนไทยแล้ว ศาสนาเป็นสถาบันสำคัญของสังคมไทยโดยยอมรับศาสนาพุทธ เป็นศาสนาสำคัญประจำชาติและเปิดโอกาสให้บุคคลนับถือศาสนาต่างๆ ได้โดยอิสระ ยอมให้ศาสนาสำคัญทั้งปวงตั้งอยู่ในประเทศไทยได้ เช่นศาสนาคริสต์ อิสลาม พราหมณ์ ฮินดู เป็นต้น แต่มีศาสนาพุทธเป็นจุดรวมจิตใจของคนไทยส่วนใหญ่ จึงได้ยึดหลักธรรมมาเป็นพื้นฐานของชีวิตเพื่อที่จะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศด้วย นอกจากศาสนาพุทธแล้ว ยังนำสิ่งที่มีคุณค่าของศาสนาอื่นมาผสมผสานกับหลักของศาสนาพุทธด้วย เช่น พิธีกรรมของพราหมณ์ในการตั้งศาลพระภูมิ การขึ้นบ้านใหม่ การเข้าร่วมทำกิจกรรมกับศาสนาอื่น โดยไม่ถือว่าเป็นการเสื่อมเสียหรือเป็นบาป ยอมรับการทำงานกับคนต่างศาสนาได้ไม่ เป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันของครอบครัว และยังให้การคุ้มครองป้องกันศาสนาและลัทธิความเชื่อทั้งหลาย

ที่ไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตตามหลักมงคล 38 ที่ว่าด้วยหลักธรรมที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติจะมีจิตใจที่สะอาด บริสุทธิ์ บริบูรณ์ หมัดกิเลส (พระมหาพิพัฒพงศ์ ฐิตธมโม., 2563)

พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของชาวไทยทุกภูมิภาคมาเป็นเวลาหลายศตวรรษส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยจากอดีตตั้งแต่ครั้งสมัยสุโขทัยต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงยุคปัจจุบัน การดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนคนไทยยังคงยึดแนวปฏิบัติตามหลักธรรมของพุทธศาสนามาใช้ประกอบการดำเนินชีวิตมาอย่างต่อเนื่อง ปกติธรรมดาแล้วศาสนาก็เป็นเรื่องของชีวิตและสังคม ศาสนาเกิดขึ้นก็ด้วยชีวิตและสังคมนี้เองต้องการ เช่น อย่างน้อยชีวิตก็ต้องการศาสนาไว้ปกป้องใจ หรือพูดอย่างรวบยอดก็คือ แก่ไขทุกข์ทั้งหลาย และสังคมก็ต้องการศาสนา อย่างน้อยเพื่อให้มีหลักสำหรับให้คนทั้งหลายอยู่ร่วมกันด้วยดี มีความสงบเรียบร้อย เพราะฉะนั้น ศาสนาจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชีวิตและสังคม (ป. ปยุตโต, ออนไลน์) อย่างไรก็ตาม ศัพทว่าศาสนาก็ดี สังคมก็ดี ที่เราใช้กันอยู่และเข้าใจกันอยู่นั้น เป็นความหมายหรือศัพท์แบบสมัยใหม่ แม้แต่คำว่า "ศาสนา" ก็ใช้ไม่เหมือนกันทีเดียวกับคำเดิมที่พระพุทธเจ้าใช้ แม้จะมีแง่ความหมายส่วนหนึ่งที่เหมือนกันอยู่เป็นแกน หรือเป็นหลักแล้ว ขยายความจากนั้นกว้างออกไป แต่คำว่า 'ศาสนา' ก็ยังไม่ห่างไกลนัก ส่วนคำว่า ชีวิตและสังคม รู้สึกว่าเป็นคำสมัยใหม่มากสักหน่อย โดยเฉพาะสังคมนี้ก็เป็ ศัพท์ที่ใช้กันในสมัยปัจจุบัน ถ้าเราหันไปมองคำสอนของพระพุทธศาสนา ลองค้นดูคำว่า สังคม อยู่ที่ไหนกัน ก็มีบ้าง เช่น อย่างที่บอกว่า ทุกข์ พาเลหิ สงคโม สงคโม ก็คือ สังคม แต่คำสังคมในภาษาบาลี ท่านแปลว่าการไปอยู่ร่วม หรือการไปคบกัน (ป. ปยุตโต, ออนไลน์)

การดำเนินชีวิตและการดำรงชีวิตนับว่าเป็นเรื่องใหญ่ เพราะจะต้องต่อสู้กับปัญหานานัปการ ทั้งปัญหาการครองชีวิต ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และปัญหาสุขภาพอนามัย ซึ่งแต่ละคนก็มีปัญหาที่แตกต่างกันไปคนละหลายปัญหาชีวิตควรเป็นอยู่อย่างมีความสุข เมื่อคนที่เคยรู้จักคุ้นเคยเคยพบกัน คำถามประโยคที่สองหลังจากกล่าวคำว่า สวัสดีเป็นการทักทายคือ สบายดีไหม "คำว่าสบายดี" ในความหมายก็คือ มีความสุขเพราะมนุษย์โดยทั่วไปพากันแสวงหาความสุข ความสุขจึงเป็นเป้าหมายใหญ่ของชีวิต ความสุขมีทั้งสุขแบบโลก และสุขแบบธรรม สุขแบบโลกเป็นความสุขของชาวโลก หรือชาวบ้านซึ่งได้แก่พวกคฤหัสถ์ หรือฆราวาสจะพึงมีส่วนสุขแบบธรรมเป็นความสุขเกิดจากมานสมบัติ และภาวะที่ไม่ม่กิเลส หรือปราศจากความทุกข์ทางใจ การดำเนินชีวิตชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาส่งผลต่อการเกิดนาฏศิลป์ไทยในแขนงต่างๆ ขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ต่างๆของภูมิภาคของประเทศไทย ที่ผู้เขียนจะนำเสนอในรายละเอียดในบทความทางวิชาการฉบับนี้

องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา

การดำเนินชีวิตของคนเรานั้น ในความหมายหนึ่งก็คือ การบริโภค การเสพ หรือใช้ประโยชน์จาก สิ่งต่างๆ การใช้เวลาเป็นนัย เป็นส่วนหนึ่งของการรู้จักบริโภค ซึ่งเป็นความหมายอย่างหนึ่งของการดำเนินชีวิต เป็นคนเราที่จะเป็นอยู่อย่างดีนั้นจะต้องดำเนินชีวิตเป็น คือรู้จักดำเนินชีวิตนั่นเอง ถ้าใครรู้จักดำเนินชีวิต ชีวิตนั้นก็จะเป็นชีวิตที่ดีงาม เป็นชีวิตที่พัฒนาเจริญก้าวหน้า ประสบประโยชน์สุข แต่ถ้าดำเนินชีวิตไม่เป็นก็มีแต่ขาดทุนและประสบต่อความทุกข์และความเสื่อม ฉะนั้นจะต้องรู้จักดำเนินชีวิต หรือดำเนินชีวิตเป็นในบรรดา กิจกรรมทั้งหลายของการดำเนินชีวิตเป็นนั่น อันหนึ่งก็คือ การใช้เวลาเป็น การดำเนินชีวิตเป็นนี่ เป็นหลักที่สำคัญ ก็เลยจะขอพูดถึงเรื่องการดำเนินชีวิตเป็นเสียด้วยเพื่อให้เห็นองค์รวม เพราะในยุคนี้เราถนัดเรื่องความคิดเกี่ยวกับองค์รวม การใช้เวลาเป็นนั่นเป็นเพียงส่วนหนึ่ง หรือเสี้ยวหนึ่งของการดำเนินชีวิตเป็น ถ้าเราจะทำให้ได้ประโยชน์ครบถ้วนจะต้องมองเห็นองค์รวมของการดำเนินชีวิตเป็นนั่น เพราะจะต้องต่อสู้กับปัญหาน้อยใหญ่นานัปการ ทั้งปัญหาการครองชีวิต ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และปัญหาสุขภาพอนามัย ซึ่งแต่ละคนก็มีปัญหาที่แตกต่างกันไปคนละหลายปัญหา ชีวิตควรเป็นอยู่อย่างมีความสุข เมื่อคนที่เคยรู้จักคุ้นเคยเคยพบกัน คำถามประโยคที่สองหลังจากกล่าวคำว่า สวัสดิ์เป็นการทักทายคือ สบายดีไหม “คำว่าสบายดี” ในความหมายก็คือ มีความสุขเพราะมนุษย์โดยทั่วไปพากันแสวงหาความสุข ความสุขจึงเป็นเป้าหมายใหญ่ของชีวิต ความสุขมีทั้งสุขแบบโลก และสุขแบบธรรม สุขแบบโลกเป็นความสุขของชาวโลก หรือชาวบ้านซึ่งได้แก่พวกคฤหัสถ์ หรือฆราวาสจะพึงมีส่วนสุขแบบธรรมเป็นความสุขเกิดจากฌานสมบัติ และภาวะที่ไม่มีกิเลส หรือปราศจากความทุกข์ทางใจ หลักธรรมที่ผู้เขียนจะนำเสนอมีดังต่อไปนี้

1.1 มงคลสูตร : หลักพุทธธรรมที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันของประชาชนในสังคมปัจจุบัน มนุษย์เราจะมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยปราศจากหลักธรรมหรือคุณธรรมย่อมไม่ได้ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะต้องกินและต้องบริโภค การทำมาหากินของมนุษย์นั้นเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ประกอบกับธาตุแท้ของมนุษย์นั้นมักงายเห็นแก่ตัว ชอบเอารัดเอาเปรียบผู้อื่นหากมนุษย์ขาดหลักธรรมหรือคุณธรรมประจำใจแล้ว การดำรงชีวิตจะต้องมีการกระทบกระทั่ง ทะเลาะวิวาทหว่านถางถึงกับรบราฆ่าฟันทำศึกสงครามกันได้ แต่อย่างไรก็ตามเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ได้รับการฝึกอบรมสั่งสอนในด้านคุณธรรม ศีลธรรมกันมาเป็นเวลาช้านานแล้วจึงทำให้บุคคลมีความสำนึกในศีลธรรมจริยธรรมอยู่ในใจ เหตุการณ์รุนแรงต่างๆ จึงเกิดขึ้นได้ยาก การนำเอาหลักธรรมไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตมีหลายวิธี คือ อาจจะเริ่มต้นด้วยหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่ง แล้วยึดถือปฏิบัติ ซึ่งอาจนำหลักการปฏิบัติตามหัวใจสำคัญของพุทธศาสนาตามหลักมงคล 38 มงคล คือ เหตุแห่งความสุข ความก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ให้พุทธศาสนิกชนได้พึงปฏิบัติ นำมาจากบทมงคลสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสตอบปัญหาเทวดาที่ถามว่า คุณธรรมอันใดที่ทำให้ชีวิตประสบความเจริญหรือมี “มงคลชีวิต” ซึ่งมี 38 ประการ (บุญมา จิตจรัส, 2533, หน้า 47)

หลักธรรมที่เป็นหัวใจสำคัญของชาวพุทธศาสนิกชนคือ เบญจศีลหรือศีล และเบญจธรรม 5 นั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยสามารถแบ่งการประพฤติปฏิบัติได้เป็น 5 ข้อที่สามารถจำแนกความเป็นมนุษย์และสัตว์ได้อย่างชัดเจนได้ดังต่อไปนี้

1.2 เบญจศีล คือการรักษาควบคุมกายหรือข้อห้ามไม่ให้กระทำความผิด ประกอบด้วย 1. ตั้งใจงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ : ซึ่งโดยปกติของมนุษย์แล้วเราจะไม่ฆ่าแกงกันเอง นั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ อาทิ เสือ หรือสิงโต ที่เวลาหิวก็จะไล่ล่าสัตว์อื่นเพื่อนำมาเป็นอาหารทันที นั้นจึงทำให้เราสามารถแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างคนกับสัตว์ได้อย่างชัดเจน 2. ตั้งใจงดเว้นจากการลักขโมย : โดยปกติของมนุษย์แล้วจะไม่คิดขโมย หรือลักทรัพย์สินของใคร ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นรูปธรรมจับต้องได้ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ เพราะมนุษย์มีความรอบรู้ในเรื่องของ กรรมสิทธิ์ ว่านั่นของเรา ว่านี่ของเรา แต่กับสัตว์เดียรัจฉานนั้นไม่รู้ ยกตัวอย่าง เวลาที่สุนัขกำลังเห็นแมวกินปลาอยู่ ถ้ามันมีความคิดที่อยากได้มันก็จะเข้าไปแย่งเลยทันที ฉะนั้น ถ้าใครลักขโมย หรือจี้ปล้นทรัพย์สินของคนอื่นก็แสดงว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเขาได้สูญหายไปแล้ว 3. ตั้งใจงดเว้นจากการประพฤติดินในกาม : มนุษย์เป็นผู้ที่รู้จักควบคุมความต้องการของตัวเอง รู้ถูกผิด รู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ อาทิ เมื่อสุนัขเพศผู้ถึงคราวที่ฮอร์โมนเพศทำงาน มันจะเข้าไปกัดเพื่อแย่งตัวเมียจากตัวผู้ตัวอื่น แต่มนุษย์ปกติกลับไม่ประพฤดิเช่นนั้น 4. ตั้งใจงดเว้นจากการพูดเท็จ พูดคำหยาบ คำส่อเสียด เพ้อเจ้อ : โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วจะไม่หลอกหลวง และเบียดเบียนซึ่งกันและกันด้วยวาจา หรือคำพูด ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ อาทิ สุนัขที่อยู่ในบ้าน เมื่อมีสุนัขตัวอื่น หรือมนุษย์คนอื่นเดินผ่านมา มันจะส่งเสียงเห่าในทันที แต่มนุษย์เราโดยปกติไม่ได้เป็นเช่นนั้น ที่อยู่ดีๆ เราจะด่า หรือว่าใครโดยไม่มีเหตุอันสมควร และ 5. ตั้งใจงดเว้นจากดื่มสุรา : ตามปกติ สัตว์ใหญ่มักมีพลังกำลังมากกว่ามนุษย์ แต่มันบังคับทิศทางเคลื่อนที่ไม่ค่อยได้ เพราะไม่มีสติสำหรับควบคุม ดังนั้น สัตว์จึงไม่สามารถเป็นกำลังกายที่เกิดเป็นคุณงามความดี หรือการช่วยเหลือผู้อื่นได้ ผิดกันกับมนุษย์ มนุษย์มีสติสัมปชัญญะที่จะควบคุมการกระทำของตัวเอง ทำให้สามารถนำพลังกำลัง หรือกำลังกายที่เรามีเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือกระทำความคุณงามความดีได้อย่างมากมาย แต่เมื่อใดที่มนุษย์ดื่มสุรา หรือของมีเมาเข้าไป ก็จะทำให้ตนเองนั้นขาดสติ ขาดความยับยั้งชั่งใจจนก่อให้เกิดการประพฤตินิสัยที่เลวร้ายได้ ซึ่งศีลข้อที่ 5 นี้เป็นข้อที่สำคัญที่สุด เพราะคนที่ขาดสติสามารถกระทำความชั่ว รวมไปถึงการประพฤติดินในศีลข้ออื่นๆ ได้อีกด้วย (sanook.com, online) นอกจากนั้นชีวิตมนุษย์เราเมื่อมีศีลไว้คอยเตือนสติในการดำเนินชีวิตประจำวันแล้ว ยังควรจะมีหลักธรรมอีกหลักหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุขของตนเองและชุมชน นั่นคือ เบญจธรรม เป็นหลักธรรมที่ควรปฏิบัติ มี 5 ประการ ได้แก่ 1. เมตตากรุณา คือ บุคคลใดที่มีเมตตาอย่าฆ่าไม่ฆ่า หรือเบียดเบียนสัตว์ ด้วยรู้ว่าทุกชีวิตย่อมมีความรักตัวกลัวตายเช่นเดียวกับเรา ทำให้ไม่ผิดศีลในข้อที่ 1, 2. สัมมาอาชีพ คือ ประกอบอาชีพที่สุจริตมีรายได้ รู้จักใช้จ่าย และที่สำคัญรู้จักคำว่าพอดี และมีหิริโอตตปปะ คือ ความละอาย และเกรงกลัวต่อผลของบาป จึงทำให้ไม่ผิดศีลข้อที่ 2, 3. ความสำรวมอินทรีย์ คือ ระมัดระวัง ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ทำให้ ความ

ใครในกามคุณ คือ การติดในรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ลดน้อยลง เมื่อความสำรวมเกิดขึ้น จึงทำให้ไม่ผิดศีลข้อที่ 3, 4. ความซื่อสัตย์ คือ การพูดความจริง เป็นสิ่งที่ทำให้ไม่เกิดการมุสาวาท ทำให้ไม่ผิดศีลข้อที่ 4, และ 5. สติ คือ การรู้สึกตัว ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายกุศล ทำให้ชีวิตไม่ประมาท เพราะรู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว ทำให้ไม่เผลอกลิ้งกับสิ่งที่จะทำให้ชีวิตตกต่ำ เช่น สุราเมื่อคนดื่มกินก็ทำให้มีเมามาและขาดสติ การมีสติจึงทำให้ไม่ผิดศีลข้อที่ 5 ในความเป็นจริงแล้วสำหรับพุทธศาสนิกชนนั้นยังมีหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอีกจำนวนมากเลยทีเดียว ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ผู้เขียนไม่ได้นำมาอธิบายไว้ในบทความนี้

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับนาฏศิลป์ไทย

นาฏศิลป์ คือ การร่ายรำที่มนุษย์ได้ปรุงแต่งจากลีลาตามธรรมชาติให้สวยงามสดงดงาม โดยมีดนตรีเป็นองค์ประกอบในการร่ายรำ นาฏศิลป์ของไทย แบ่งออกตามลักษณะของรูปแบบการแสดงเป็นประเภทใหญ่ ๆ 4 ประเภท (นาฏศิลป์ไทย, ออนไลน์) คือ

2.1 โขน เป็นการแสดงนาฏศิลป์ชั้นสูงของไทยที่มีเอกลักษณ์ คือ ผู้แสดงจะต้องสวมหัวที่เรียกว่า หัวโขน และใช้ลีลาท่าทางการแสดงด้วยการเดินไปตามบทพากย์ การเจรจาของผู้พากย์และตามทำนองเพลงหน้าพาทย์ที่บรรเลงด้วยวงปี่พาทย์ เรื่องที่นิยมนำมาแสดง คือ พระราชนิพนธ์บทละครเรื่องรามเกียรติ์ แต่งการเลียนแบบเครื่องทรงของพระมหากษัตริย์ที่เป็นเครื่องต้น เรียกว่าการแต่งกายแบบ "ยี่นเครื่อง" มีจารีตขั้นตอนการแสดงที่เป็นแบบแผน นิยมจัดแสดงเฉพาะพิธีสำคัญได้แก่ งานพระราชพิธีต่าง ๆ

2.2 ละคร เป็นศิลปะการร่ายรำที่เล่นเป็นเรื่องราว มีพัฒนาการมาจากการเล่านิทาน ละครมีเอกลักษณ์ในการแสดงและการดำเนินเรื่องด้วยกระบวนลีลาท่ารำ เข้าบทร้อง ทำนองเพลงและเพลงหน้าพาทย์ที่บรรเลงด้วยวงปี่พาทย์ มีแบบแผนการเล่นที่เป็นทั้งของชาวบ้านและของหลวงที่เรียกว่า ละครโนราชาตรี ละครนอก ละครใน เรื่องที่นิยมนำมาแสดงคือ พระสุธน สังข์ทอง คาวี อิเหนา อุณรุท นอกจากนี้ยังมีละครที่ปรับปรุงขึ้นใหม่อีกหลายชนิด การแต่งกายของละครจะเลียนแบบเครื่องทรงของพระมหากษัตริย์ เรียกว่า การแต่งการแบบยี่นเครื่อง นิยมเล่นในงานพิธีสำคัญและงานพระราชพิธีของพระมหากษัตริย์

2.3 รำและระบำ เป็นศิลปะแห่งการร่ายรำประกอบเพลงดนตรีและบทขับร้อง โดยไม่เล่นเป็นเรื่องราว ในที่นี้หมายถึงรำและระบำที่มีลักษณะเป็นการแสดงแบบมาตรฐาน ซึ่งมีความหมายที่จะอธิบายได้พอสังเขป ดังนี้

2.3.1 รำ หมายถึง ศิลปะแห่งการร่ายรำที่มีผู้แสดง ตั้งแต่ 1-2 คน เช่น การรำเดี่ยว การรำคู่ การรำอาวุธ เป็นต้น มีลักษณะการแต่งการตามรูปแบบของการแสดง ไม่เล่นเป็นเรื่องราวอาจมีบทขับร้องประกอบการรำเข้ากับทำนองเพลงดนตรี มีกระบวนท่ารำ โดยเฉพาะการรำคู่จะต่างกับระบำ เนื่องจากท่ารำจะมีความเชื่อมโยงสอดคล้องต่อเนื่องกัน และเป็นบทเฉพาะสำหรับผู้แสดงนั้น ๆ เช่น รำเพลงช้าเพลงเร็ว รำแม่บท รำเมขลา – รามสูร เป็นต้น

2.3.2 ระเบียบ หมายถึง ศิลปะแห่งการรำรำที่มีผู้เล่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีลักษณะการแต่งการคล้ายคลึงกัน กระบวนท่ารำรำคล้ายคลึงกัน ไม่เล่นเป็นเรื่องราว อาจมีบทขับร้องประกอบการรำเข้าทำนองเพลงดนตรี ซึ่งระเบียบมาตรฐานมักบรรเลงด้วยวงปี่พาทย์ การแต่งการนิยมแต่งกายยืนเครื่องพระนาง-หรือแต่งแบบนางในราชสำนัก เช่น ระเบียบสืบท ระเบียบกฤดาภินิหาร ระเบียบฉิ่ง เป็นต้น

2.4 การแสดงพื้นเมือง เป็นศิลปะแห่งการรำรำที่มีทั้งรำ ระเบียบ หรือการละเล่น ที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มชนตามวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาค ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นภูมิภาคได้ 4 ภาค ดังนี้

2.4.1 การแสดงพื้นเมืองภาคเหนือ เป็นศิลปะการรำ และการละเล่น หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า "ฟ้อน" การฟ้อนเป็นวัฒนธรรมของชาวล้านนา และกลุ่มชนเผ่าต่าง ๆ เช่น ชาวไต ชาวลื้อ ชาวยอง ชาวเขิน เป็นต้น ลักษณะของการฟ้อน แบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบดั้งเดิม และแบบที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ แต่ยังคงมีการรักษาเอกลักษณ์ทางการแสดงไว้คือ มีลีลาท่ารำที่เข้มข้น อ่อนช้อยมีการแต่งกายตามวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สวยงามประกอบกับการบรรเลงและขับร้องด้วยวงดนตรีพื้นบ้าน เช่น วงสะล้อ ซอ ซึง วงปี่จู้ วงกลองแฉวง เป็นต้น โอกาสที่แสดงมักเล่นกันในงานประเพณีหรือต้อนรับแขกบ้านแขกเมือง ได้แก่ ฟ้อนเล็บ ฟ้อนเทียน ฟ้อนครุฑ ฟ้อนสาวไหมและฟ้อนเจิง

2.4.2 การแสดงพื้นเมืองภาคกลาง เป็นศิลปะการรำรำและการละเล่นของชนชาวพื้นบ้านภาคกลาง ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม ศิลปะการแสดงจึงมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและเพื่อความบันเทิงสนุกสนาน เป็นการพักผ่อนหย่อนใจจากการทำงาน หรือเมื่อเสร็จจากเทศกาลฤดูเก็บเกี่ยว เช่น การเล่นเพลงเกี่ยวข้าว เต้นกำรำเคียว รำโทนหรือรำวง รำเถิดทอง รำกลองยาว เป็นต้น มีการแต่งกายตามวัฒนธรรมของท้องถิ่น และใช้เครื่องดนตรีพื้นบ้าน เช่น กลองยาว กลองโทน ฉิ่ง ฉาบ กรับ และโหม่ง

2.4.3 การแสดงพื้นเมืองภาคอีสาน เป็นศิลปะการรำและการละเล่นของชาวพื้นบ้านภาคอีสาน หรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มวัฒนธรรมใหญ่ ๆ คือ กลุ่มอีสานเหนือ มีวัฒนธรรมไทยลาวซึ่งมักเรียกการละเล่นว่า "เซิ้ง ฟ้อน และหมอลำ" เช่น เซิ้ง เซิ้งสวิง ฟ้อนภูไท ลำกลอนเกี่ยว ลำเต้ย ซึ่งใช้เครื่องดนตรีพื้นบ้านประกอบ ได้แก่ แคน พิณ ซอ กลองยาว อีสาน ฉิ่ง ฉาบ ฆ้อง และกรับ ภายหลังเพิ่มเติมโปงลางและโหวดเข้ามาด้วย ส่วนกลุ่มอีสานใต้ได้รับอิทธิพลไทยเขมร มีการละเล่นที่เรียกว่า เรือม หรือ เรือม เช่น เรือมลูดอันเร หรือรำกระตบสาก รำกระโน็บตึงตึง หรือระบำตึกแตง ตำข้าว รำอาไย หรือรำตัด หรือเพลงอีแซวแบบภาคกลางวงดนตรี ที่ใช้บรรเลง คือ วงมโหรีอีสานใต้ มีเครื่องดนตรี คือ ซอด้วง ซอด้วง ซอครุฑ เอก กลองกันตรึม พิณ ระนาด เอกไม้ ปี่สไน กลองรำมะนาและเครื่องประกอบจังหวะ การแต่งกายประกอบการแสดงเป็นไปตามวัฒนธรรมของพื้นบ้าน ลักษณะท่ารำและท่วงทำนองดนตรีในการแสดงค่อนข้างกระชับ รวดเร็ว และสนุกสนาน

2.4.4 การแสดงพื้นเมืองภาคใต้ เป็นศิลปะการรำและการละเล่นของชาวพื้นบ้านภาคใต้อาจแบ่งตามกลุ่มวัฒนธรรมได้ 2 กลุ่มคือ วัฒนธรรมไทยพุทธ ได้แก่ การแสดงโนรา หนังตะลุง เพลงบอก เพลงนา และ

วัฒนธรรมไทยมุสลิม ได้แก่ ร่องเง้ง ซ้ำแปง มะโย่ง (การแสดงละคร) ลิเกฮูลู (คล้ายลิเกภาคกลาง) และซิดะ มีเครื่องดนตรีประกอบที่สำคัญ เช่น กลองโนรา กลองโพน กลองปัด โทณ ทับ กรับพวง โหม่ง ปี่กาหลอ ปี่ไหน รำมะนา ไวโอลิน อัครคอร์เดียน ภายหลังได้มีระบำที่ปรับปรุงจากกิจกรรมในวิถีชีวิต ศิลปะต่างๆ เช่น ระบำร้อน แต่ การรียาง ปาเต๊ะ เป็นต้น

อิทธิพลของการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาต่อการเกิดศิลปะวัฒนธรรมทางการแสดงนาฏศิลป์ไทย

สำหรับบทความฉบับนี้ ผู้เขียนขอเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมกับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน ซึ่งการดำเนินชีวิตและการดำรงชีวิตนับว่าเป็นเรื่องใหญ่ มุ่งเน้นการแสวงหาความสุขของชีวิต ไม่ว่าจะมีความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ การดำเนินชีวิตชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาส่งผลต่อการเกิดนาฏศิลป์ไทยที่มุ่งเน้นความสุขทางกายและทางจิตใจในลักษณะต่างๆ ขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ต่างๆ ของภูมิภาคของประเทศไทย ที่ผู้เขียนจะนำเสนอประกอบด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาคเหนือ

ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่มีบริบทพื้นที่เป็นภูเขาอากาศเย็นสบายผู้คนมีอุปลักษณะนิสัยที่เอื้อเอื้อแก่การแสดงนาฏศิลป์ทางภาคเหนือจึงมีลักษณะที่เชื้อช้า ลีลาอ่อนช้อย การแสดงดนตรี การละเล่น การฟ้อนรำ ศิลปะของล้านนาไทยมีมากมายที่เอื้อต่อศาสนา เช่น เครื่องแห่ดนตรี กลองปุมผึ้ง หรือ กลองเต่งเต็ง เครื่องประโคมของมอญโบราณ ที่ล้านนาไทยนำมาเป็นเครื่องแห่ของตนเองในยุคต่อมาจนกระทั่งปัจจุบัน กลองแวงหรือกลองตั้งโอง ใช้แห่ประโคมในคราวมีงานฉลอง ใช้เป็นดนตรีประกอบการรำรำฟ้อนเทียน ซึ่งเป็นการฟ้อนเพื่อเป็นพุทธบูชาตามทัศนะของชาวล้านนาไทย (ศราวุธ จันทระขำ และ อนุกุล โรจนสุขสมบูรณ์, 2563) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การแสดงฟ้อนรำเทียน

ที่มา : หนังสือวิพิธทัศนา,สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์ (2542,52)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานเป็นภูมิภาคที่ราบสูง เน้นความสนุกสนาน ร่าเริง จึงปรากฏความสนุกสนานกว่าภูมิภาคอื่นๆ ภาคอีสานมีนาฏศิลป์ท้องถิ่นที่เกิดจากอิทธิพลของพระพุทธศาสนาอยู่มากมายหลายประเภทที่ผู้เขียนพอจะอธิบายได้มักจะเกี่ยวข้องกับการบูชาสิ่งอยู่เหนือมนุษย์อยู่ในรูปของการไหว้วอนขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นของพุทธศาสนา อาทิ พระพุทธเจ้า พระอริยสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ดังจะปรากฏในกลอนลำของศิลปินอีสานนำมาใช้ประกอบการแสดง ดังเช่นที่หมอลำกลอนนำมาเอ่ยร้องเพื่อยกอ้อยอครู ยกตัวอย่าง “สาธุเด้อข้าสีย้อมมือไหว้คุณครูทุกเหล่า คุณพระพุทธเจ้าให้มาคุ้มเหลือมั่งำ คุณพระธรรมพระสงฆ์พร้อมอาจารย์พร้อมพรำ ผู้ข้าล้ามือนี้ดีขึ้นสิ้นเขา ออกปากเว้าให้มีผู้เกรงขาม เขาสิดามหรือทักอย่ามีทางปลั่ง หวังเด้อพ่อสิดัดหัวคุณครูสอนสั่ง คายได้ยกขึ้นตั้งอย่าหวังถ่อนว่าสินีเกิดชาตินี้ชีวิตคือความฝัน ความสำคัญคือเงินตราอีนางขอสู้ ครูเอ๋ยอย่าสินีไกลข้างทางวิชาอาคมให้คนล้มเป็นให้มาดิงจ่อง น้าวขวาชายแก่งวี นะบาดนี้ส้อมอ่านคุณครู สาธุเด้อครูหลวงนั่งเก้าครูเค้าให้นั่งหัว กำฝ่ายขวาสีถือดาวดาบกำกำผายหน้า สีถือเมฆาก้ามฝ่ายตา สีถือกอยกงแก้วผู้ข้าก้าวไม้แล้วขึ้นสู่ห้วงนาง ทางขวาช่ายกินมือฟ้อนแอ่น พอเสียงแคนเป่าจันฝันฝ่ายลวงลง พวกอย่าซังเห็นบ่พวมมา เทวดาอารักษ์คักแล้วมาแล้วมาเป็นแถวเป็นชั้น เบ็งเพิ่นมานำกันอ้อจุ่มชุมใหญ่ มาเด้อเทพถ่อนไต้ลงมาเล่นค้วง ปางผู้ข้าว่างหัวคิออิทธิพล มาบันดลหัวใจให้เลื่อนไหลคือน้ำตามทีวอร์ดมานี้ประนมกรไว้ก่อน ประนมกรใส่ท่านผู้มาแย่งแข่งขัน ว่าสำนั้นสินวมแน่มแนมน้ำ แนมน่านก่องแนมน้ำอ้าย สายตาน้องสีแนมน้ำบ่าวหมอลำบ่จ้องสีมองได้แต่ตา คันสุพักเล็กฟ้าเบียดเบิกสังศรี แนวมผู้ตีควร

คิดให้ห็นตรงครองเรือนเคียงใส่ฟ้าดิฉันลาไปก่อน ขออวยพรถือนี้เตอเพื่อยายนายแห่ง” หรือ “โธ่ละน้อ... ละว่าสาธุ สาธุ พุทธรัตนัง ธรรมรัตนัง สังฆรัตนัง ละคุณแก้วสามประการ คุณบิดามารดา ละคุณครูบา อาจารย์ สาธุเตอให้มาปกมาบังให้มาแก้มเลียม ยามล้าไว้ โธ่ละน้อ... นวล นวลเอ้ย...แม่่นวานอนาย สาธุเตอ ข้าจักยกมือน้อม ชุสิกรวอนแ่อว ขอให้สามหน่วยแก้ว มากุ่มเลื่อมบัง คุณพระพุททกะให้มาอยู่หลัง คุณพระ ธรรมกะให้มาอยู่หน้า สาธุเตอผู้เข้าอยู่กลาง พระบางอยู่เกล้าคุณพระสังฆราชเจ้าให้มาคุ่มเลื่องงำ...” นอกจากนี้ภาคอีสานเองก็ยังมี การแสดงที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพุทธศาสนาทั้งที่เป็นประเพณีทาง พระพุททศาสนา อาทิ การสวดสารภัญญะ ในเทศกาลเข้าพรรษา โดยเฉพาะหมอลำกลอนทุกคนที่มีการยกอ้อ ยอครูจะต้องกล่าวถึงหรือไหว้วอนขอพรจากสิ่งที่อยู่สูงขึ้นไปกว่ามนุษย์ เพื่อให้การแสดงนั้นสำเร็จจุล่งไป ด้วยดี หรือในบางกลอนลำก็กล่าวถึงพระพุททเจ้าทั้ง 5 พระองค์กันเลยทีเดียว ยกตัวอย่าง “โธ่ละน้อ...แล้ว สาธุๆ พุทธรัตนัง ธรรมรัตนัง สังฆรัตนัง แล้ว กุณสันโธ โกนาคมโน กัสสะโป โคตะโม พระศรีอริยมเตโดยโย ล้วนแต่หน่อพุทโธ ให้มาปกให้มาบัง ให้มาแก้มเลียมเลียม ยามล้าไว้.....” (หมอลำลิวัลย์, ออนไลน์) นาฏศิลป์ ภาคอีสานที่ได้รับอิทธิพลมาจากพุทธศาสนาอีกประเภทหนึ่ง คือ การฟ้อนภูไทสกลนคร กล่าวคือการเพื่อบูชา พระธาตุเชิงชุมซึ่งเป็นพระธาตุคู่บ้านคู่มืองของจังหวัดสกลนคร ผู้ฟ้อนจะเป็นผู้หญิงทั้งหมด ท่วงท่าลีลาการ ฟ้อนสวยงามอ่อนช้อย การแต่งกายตามแบบสตรีชาวภูไทสกลนคร และมีการสวมเล็บยาวในการฟ้อนรำ ดัง ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การแสดงหมอลำกลอน

ที่มา : หนังสือวิพิธศนา,สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์ (2542 : 55)

ภาคกลาง

ภาคกลางได้ชื่อว่าข้าวอู่น้ำของไทย มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำหลายสายเหมาะแก่การกสิกรรม ทำนา ทำสวน ผู้คนมีความ เป็นอยู่ที่สุขสบาย จึงมีเวลาที่จะคิดประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงามได้มาก และมีการเล่นรื่นเริงในโอกาสต่างๆ มากมาย ทั้งตามฤดูกาล ตามเทศกาลและตามโอกาสที่มีงานรื่นเริง ภาคกลางเป็นที่รวมของศิลปวัฒนธรรม การแสดงจึงมีการถ่ายทอดสืบต่อกันและพัฒนาตัดแปลงขึ้นเรื่อยๆ และออกมาในรูปแบบของ ขนบธรรมเนียมประเพณี และการประกอบอาชีพ เช่น เต้นกำรำเคียว เพลงเกี่ยวข้าว เพลงเรือ เพลงฉ่อย เพลงอีแซว ลิเก ลำตัด กลองยาว เกิดเทิง เป็นต้น บางอย่างกลายเป็นการแสดงนาฏศิลป์แบบฉบับไปก็มี เช่น รำวง และเนื่องจากเป็นที่รวมของศิลปะนี้เอง ทำให้คนภาคกลางรับการแสดง ของท้องถิ่นใกล้เคียงเข้าไว้หมด แล้วปรุงแต่งตามเอกลักษณ์ของภาคกลาง คือการร่ายรำที่ใช้มือ แขนและลำตัว เช่น โขนละครชาตรี ละครนอก ละครใน ลิเก หุ่น หนังใหญ่ เป็นต้น ส่วนการแสดงนาฏศิลป์ของภาคกลางที่ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนานั้น ผู้เขียนขอแนะนำเสนอคือ “ลิเกชาดก” ซึ่งลิเกชาดก เป็นศิลปะการแสดงดั้งเดิม แฝงสาระคำสอนทางศาสนา การแสดงลิเกเองก็เป็นศิลปะการแสดงอย่างหนึ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของคนไทยในพื้นที่ภาคกลาง ปัจจุบันรูปแบบเนื้อหาของการแสดงลิเกถูกปรับเปลี่ยนให้มีหลากหลายมากขึ้น ตามโอกาสและความสนใจของผู้ชม ทำให้เนื้อหาดั้งเดิมที่เป็นเรื่องทางศาสนา หรือเรื่องชาดกได้รับความนิยมน้อยลง วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร จึงจัดประกวดการแสดงลิเกชาดกขึ้น เพื่อสืบสานศิลปวัฒนธรรมอันดีงามเหล่านี้ให้คงอยู่จากรุ่นสู่รุ่นต่อไป ท่วงท่าการขับร้อง การร่ายรำอย่างอ่อนช้อยงดงาม ของการแสดงลิเกชาดกเรื่องพระเวสสันดร ในตอน ชูชกขอสองกุมาร แสดงโดยคณะลิเกพรคชาชนนท์ ที่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง เป็นหนึ่งในคณะลิเกที่ร่วมการประกวดลิเกชาดกเฉลิมพระเกียรติฯ ๖๐ พรรษา ๖๐ พรรษา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประจำปี 2561 การจัดการประกวดในปีนี้ วัดประยุรวงศาวาสวรวิหารจัดขึ้นต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 เป้าหมายหลัก เพื่อเป็นช่องทางปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน ผ่านเนื้อหาเรื่องชาดก ที่เป็นคำสอนในพุทธศาสนา นอกจากจะเป็นประโยชน์กับผู้รับชมแล้ว ยังเป็นผลดีกับนักแสดงเองด้วย (กชวรรณ ปักครีก, ออนไลน์) ดังแสดงภาพการแสดงนาฏศิลป์ ลิเก ในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การแสดงลิเกชาดก

ที่มาภาพ : <https://www.pptvhd36.com/news/>

ภาคใต้

ภาคใต้โดยทั่วไปภาคใต้มีอาณาเขตติดกับทะเลฝั่งตะวันตกและตะวันออก ทางด้านใต้ติดกับมลายู ทำให้รับวัฒนธรรมของมลายูมาบ้าง ประชากรจึงมีชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณีและบุคลิกบางอย่างที่คล้ายคลึงกันคือ พูดเร็ว อุบิสัยว่องไว ตัดสินใจ รวดเร็ว เด็ดขาด มีอุปนิสัยรักพวกพ้อง รักถิ่นที่อยู่อาศัย และศิลปวัฒนธรรมของตนเอง จึงมีความพยายามที่จะช่วยกันอนุรักษ์ไว้จนสืบมาจนถึงทุกวันนี้ การแสดงของภาคใต้มีลีลาท่ารำคล้ายกับการเคลื่อนไหวของร่างกายมากกว่าการพ้อนรำ ซึ่งจะออกมาในลักษณะกระตุ้นอารมณ์ให้มีชีวิตชีวาและสนุกสนาน เช่น โนรา หนังตะลุง รองเง็ง ตารีกีปัส เป็นต้น ด้วยเหตุที่ภาคใต้เป็นภาคที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย และเป็นดินแดนที่ติดทะเล ทำให้เกิดการผสมผสานทั้งทางศาสนา วัฒนธรรม และอารยธรรมจากกลุ่มชนหลายเชื้อชาติ เกี่ยวโยงถึงศาสนาและพิธีกรรม จนทำให้นาฏศิลป์ และดนตรีในภาคใต้มีลักษณะที่เป็นเครื่องบันเทิงทั้งในพิธีกรรม และพิธีชาวบ้าน รวมทั้งงานรื่นเริงโดยมีลักษณะการแสดงที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ คือมีจังหวะที่เร่งเร้า กระฉับกระเฉง ผิดจากภาคอื่นๆ และเน้นจังหวะมากกว่าท่วงทำนอง โดยมีลักษณะที่เด่นชัดของเครื่องดนตรีประเภทเครื่องตีให้จังหวะเป็นสำคัญ ส่วนลีลาท่ารำจะมีความคล่องแคล่วว่องไว สนุกสนาน การแสดงพื้นเมืองภาคใต้มีทั้งแบบพื้นเมืองเดิม และแบบประยุกต์ที่ได้แนวความคิดมาแล้วพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบใหม่ หรือรับมาบางส่วนแล้วแต่งเติมเข้าไป ในส่วนการแสดงนาฏศิลป์ภาคใต้ที่ได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นวัฒนธรรมไทยพุทธ ได้แก่ การแสดงโนรา หนังตะลุง เพลงบอก เพลงนา ผู้เขียนขอแนะนำในส่วนที่ค้นพบและมีหลักฐานของการแสดงนาฏศิลป์ที่เชื่อมโยงกับพุทธศาสนานั้นคือ โนราห์ หรือ มโนราห์ โนราห์หรือมโนห์รา (เขียนเป็น มโนรา หรือ มโนราห์) เป็น

การละเล่นพื้นเมืองที่สืบทอดกันมานาน และนิยมกันอย่างแพร่หลายในภาคใต้ โดยเป็นการละเล่นที่มีทั้งการร้อง และการรำ มีทั้งแสดงเป็นเรื่องและแสดงตามคติความเชื่อที่เป็นพิธีกรรม มโนราห์ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จัดตั้งขึ้นประมาณ 10 ปี โดยเริ่มจากปี พ.ศ. 2557 ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นำโดยพระครูอดุลวีระคม เจ้าอาวาส วัดชลธาราวาส ตำบลตันหยงมัส อำเภอกระแจะ จังหวัดนราธิวาส อยากรให้มีกิจกรรมเสริมหลังจากเลิกเรียน ซึ่งมีกิจกรรมเสริมในภาควิชาเรียน คือ วิชานาฏศิลป์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี จึงได้จัดประชุมคณะกรรมการ เพื่อปรึกษาหารือในการเลือกวิชาเรียนให้กับนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในที่ประชุมมีมติมีการแสดงพื้นบ้าน(รามโนราห์) เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของการแสดงมโนราห์ เริ่มแรกเด็กที่สนใจเรียนจำนวน 8 คน โดยมีครูฝึก ชื่อนางยุพิม บัวแก้ว เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการแสดงมโนราห์ มากกว่า 30 ปี ปัจจุบันมีนักเรียนที่มีความชำนาญในการแสดง จำนวน 16 คน เพื่อนำไปแสดงในงานต่างๆ นอกจากนี้การศิลปะการแสดงมโนราห์ยังเป็นที่ยอมรับของชาวภาคใต้โดยนำมาแสดงในเทศกาล ประเพณี และงานต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานทอดผ้าป่าสามัคคี เป็นต้น และงานอวมงคล เช่น งานศพ นอกจากนี้โนราห์ที่ใช้แสดงเพื่อความบันเทิง (ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, ออนไลน์) ดังภาพที่แสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การแสดงรามโนราห์

ที่มา : หนังสือวิพิธทัศนา,สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์ (2542, 58)

บทสรุป

พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของชาวไทยทุกภูมิภาคมาเป็นเวลาหลายศตวรรษส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยจากอดีต การดำเนินชีวิตและการดำรงชีวิตนับว่าเป็นเรื่องใหญ่เพราะจะต้องต่อสู้กับปัญหาน้อยใหญ่นานัปการ ทั้งปัญหาการครองชีวิต ปัญหาสังคม

เศรษฐกิจ การเมือง และปัญหาสุขภาพอนามัย ซึ่งแต่ละคนก็มีปัญหาที่แตกต่างกันไปคนละหลายปัญหาชีวิตควรเป็นอยู่อย่างมีความสุข เพราะมนุษย์โดยทั่วไปพากันแสวงหาความสุข ความสุขจึงเป็นเป้าหมายใหญ่ของชีวิต ความสุขมีทั้งสุขแบบโลก และสุขแบบธรรม สุขแบบโลกเป็นความสุขของชาวโลก หรือชาวบ้านซึ่งได้แก่พวกคฤหัสถ์ หรือฆราวาสจะพึงมีส่วนสุขแบบธรรมเป็นความสุขเกิดจากฉันทสมบัติ และภาวะที่ไม่มีกิเลส หรือปราศจากความทุกข์ทางใจ การดำเนินชีวิตชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาส่งผลต่อการเกิดนาฏศิลป์ไทยในแขนงต่างๆ ขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ต่างๆของภูมิภาคของประเทศไทย สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ของไทยที่เชื่อมโยงมาจากพระพุทธศาสนาที่เห็นได้ในปัจจุบันที่ผู้เขียนนำเสนอไว้ในบทความฉบับนี้แยกออกไว้ในลักษณะการแบ่งไปตามภูมิภาคต่างๆของประเทศไทย ประกอบด้วย ภาคเหนือ ได้แก่การฟ้อนรำเทียนเพื่อถวายเป็นพุทธบูชาตามทัศนคติของชาวล้านนาไทย เป็นต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การแสดงหมอลำกลอน ซึ่งใบกลอนลำนั้นจะพบเห็นบทกลอนลำที่กล่าวการบูชาสิ่งอยู่เหนือมนุษย์อยู่ในรูปของการไหว้วอนขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นของพระพุทธศาสนา อาทิ พระพุทธเจ้า พระอริยสงฆ์ในพระพุทธศาสนา เป็นต้น ภาคกลาง ได้แก่ ลิเกชาตก เป็นศิลปะการแสดงดั้งเดิม แฝงสาระคำสอนทางศาสนา และภาคใต้ ได้แก่ มโนราห์ ซึ่งเป็นทั้งแสดงเป็นเรื่องราวและแสดงตามคติความเชื่อที่เป็นพิธีกรรม เช่น ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นำโดยพระครูอดุลวิราม เจ้าอาวาส วัดชลธาราวาส ตำบลตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กชวรรณ ปักครีก. (2561). **ลิเกชาตกศิลปะการแสดงดั้งเดิม แฝงสาระคำสอนทางศาสนา**.สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2566 จาก <https://www.pptvhd36.com/news/74257>.
- นาฏศิลป์ไทย.(2556). **นาฏศิลป์ไทยสี่ภาค**. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2566 จาก http://lovenattasinthai.blogspot.com/p/blog-page_44.html.
- ป.ปยุตโต. (2527). **พุทธศาสนากับชีวิตและสังคม**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2566 จาก <https://www.watnyanaves.net/en/book-full-text/315>.
- พระมหาพิพัฒพงศ์ ฐิตธมโม. (2563). **หลักพุทธธรรมกับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน**. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**,7(2),325-334.
- ศราวุธ จันทรขำ และ อนุกุล วิจารณ์สุขสมบูรณ์.(2563). **นาฏกรรมกับพระพุทธศาสนาในล้านนา**.**วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,7(2),16-32.
- ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์. (2566). **มโนราห์ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (วัดชลธาราวาส)**. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566 จาก https://narathiwat.m-culture.go.th/th/db_100_narathiwat_11/205083?embed=true.

หมอลำลิวัลย์. (2556). กลอนลำไหว้ครูทางสั้น+เดินดง: หมอลำลิวัลย์. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566 จาก <https://th-th.facebook.com/klonlum/posts/470201223064078/>.
sanook.com. (2560). คีล 5 มีอะไรบ้าง ทำไมจึงต้องรักษาคีล 5 ประโยชน์ของการรักษาคีล. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.sanook.com/horoscope/98197/>.

คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาไทย Morals and Ethics of Thai Educational Personnel

เสาวนันท ขวัญแก้ว

อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Saowanank Kwankaew

Lecturer of Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

Email: saowanank@gmail.com

วันที่รับบทความ: 27 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 22 สิงหาคม 2566; วันที่รับบทความ: 23 สิงหาคม 2566

Received: July 27, 2023; Revised: August 22, 2023; Accepted: August 23, 2023

บทคัดย่อ

คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาไทย ปรากฏจากการประพฤติปฏิบัติตนในอาชีพครูที่เต็มไปด้วยคุณค่าแห่งความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดทุกข์โทษต่อผู้ใด สิ่งใด ไม่ขัดต่อกฎหมายไทย ขณะที่การจัดการศึกษาตามตะวันตกให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาที่ครบถ้วนทุกมิติควรทำให้ประชาชนมีปัญญา มีศีล มีสมาธิ เรียกว่า ไตรสิกขา ทั้งนี้ผู้เขียนจะนำเสนอหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งการประพฤติปฏิบัติ แม้จะหมายถึงธรรมะสำหรับพระราชา แต่ครูอาจารย์ก็สมควรนำไปประพฤติปฏิบัติ เพราะเป็นธรรมะที่ป้องกันคุ้มครองทำให้เจริญรุ่งเรืองอยู่รอดปลอดภัย คุณธรรมจริยธรรมเป็นธรรมะที่เป็นเครื่องมือใช้กำจัดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ทุกชนิด ดังนั้นในการจัดการศึกษาไทยควรรื้อฟื้นหลักสูตรการสอนให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนด้านการเปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ

คำสำคัญ : คุณธรรม, จริยธรรม, ไตรสิกขา

Abstract

Thai of educational personnel morality and ethics, which means behaving in the teaching profession that is full of values of right and appropriateness in a way that produces the highest benefits according to duties, does not cause suffering to anyone or anything, not contrary to the law of the country, must be reviewed. Thailand adopted an educational system from the west which emphasizes knowledge and competency in academic and professional abilities are important. Even educational personnel are regarded as the precursor.

Comprehensive education should be a moderate practice that provides people with wisdom, morality, and concentration. The author will present Threefold Training or moderate practice, expanding into the Noble Eightfold Path. Virtues of the King are the principle of conduct and practice. Even if it means dharma for the king, teachers should put it into practice as it is a dharma that protects and makes them prosperous and safe. Moral ethics are dharma that are tools used to get rid of what is undesirable, that is, what causes suffering of all kinds. Thailand should revive a curriculum to teach educational personnel to behave in a manner full of morality and ethics.

Keywords: Morality, Ethics, Threefold Training

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันจนกระทั่งสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งในด้านความเจริญก้าวหน้า วัฒนาการเทคโนโลยีวิชาการนานาสาขาล้ำเลิศ มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายหลากหลายประเภท ประโยชน์สิ่งใดก็จะได้สิ่งนั้นโดยพลันเมื่อมีเงิน แต่ในขณะเดียวกัน ความตกต่ำเสื่อมทรามทางศีลธรรม การเบียดเบียนซึ่งกันและกันทุกรูปแบบ ความชั่วร้ายนานาก็เกิดขึ้นเป็นเงาตามตัว หากไม่มีอาชีพสุจริต และต้องการเงินไปเสพสุขในสิ่งที่ตนปรารถนาที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งเลวร้ายต่าง ๆ มักเกิดขึ้นในกลุ่มชนทุกสาขาอาชีพ ไม่เว้นแม้ในวงการศึกษา ครูบาอาจารย์ ยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนอนุบาลเป็นเพียงขนมจิ้นคลุกน้ำปลา โดยไม่มีกับข้าวอื่น ๆ ต่อมาผู้ปกครองได้ฟ้องร้องในกระบวนการสืบสวน พบว่า จำเลยได้กระทำเช่นนั้นจริง และยังได้ประพฤติทุจริตอื่น ๆ อีก ซึ่งผิดวินัยร้ายแรงทั้งหมดรวม 5 ประเด็น คือ (1) อาหารกลางวัน (2) จัดซื้อจัดจ้างระบบไฟฟ้า (3) ขยายผลผลิตปาล์ม น้ำมันของโรงเรียน (4) อนุญาตให้ขายน้ำอัดลมในโรงเรียน (5) จัดซื้อจัดจ้างก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในบริเวณโรงเรียน (โพสทูเดย์, 2562) ทั้งนี้ในศาลได้พิจารณาคดีแล้วพบว่า แม้จะเป็นตัวเงินไม่มาก แต่จำเลยได้กระทำผิดมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน อีกทั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนแต่กลับอาศัยอำนาจหน้าที่เบียดบังเอาผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับอาหารกลางวันที่มีคุณภาพ และจำนวนที่เพียงพอต่อพัฒนาการทางร่างกาย ย่อมส่งผลเสียในระยะยาว พฤติกรรมแห่งคดีจึงร้ายแรง ไม่ควรรอการลงโทษ ศาลพิพากษาจึงว่า จำเลยมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ให้จำคุก 385 ปี จำเลยให้การรับสารภาพ คงจำคุก 50 ปี (ไทยนิวส์ออนไลน์, 2565) เช่นเดียวกันกับครูผู้หนึ่งในวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรีได้ต้อยและใช้เข้ากระแทกนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 อายุ 12 ปี จนต้นแขนซ้ายและต้นขาซ้ายเป็นรอยเขียวช้ำ แต่ครูให้เหตุผลว่าเป็นการหยอกล้อ แต่ก็ฟังไม่ขึ้น ผู้ปกครองฟ้องร้องดำเนินคดี จนกระทั่งได้รับโทษ (ไทยรัฐออนไลน์, 2564) หรือ

เหตุการณ์ที่นักเรียนหญิงชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 อายุ 7 ขวบนอนเสียชีวิตในรถตู้ของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยที่ก่อนหน้านี้ครูผู้ขับและครูผู้ดูแลมองไม่เห็น ไม่ได้ตรวจสอบไม่ได้นับจำนวน (สนามข่าว 7 สี, 2565)

เหตุการณ์เหล่านี้สร้างความเศร้าสลดใจ และประหลาดใจในเวลาเดียวกันว่าเกิดขึ้นได้เพราะเหตุใด ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ไม่สมควรเกิดอย่างยิ่งในสถานศึกษาทุกระดับ อีกทั้งยังปรากฏขึ้นเป็นระยะ ๆ มาเป็นเวลานาน โดยไม่มีมาตรการ ไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับประกันได้ว่าจะไม่เกิดขึ้นอีก ซึ่งบรรดาสื่อมวลชนมีเดียทั้งหลายปัจจุบันก็ทรงอานุภาพยิ่ง ทุกเหตุการณ์แพร่ขยายกระจายไปทั่วประเทศทั่วโลกภายในพริบตา นอกเหนือจากเป็นการแจ้งข่าวให้ระมัดระวังแล้ว ก็อาจกลับกลายเป็นตัวอย่างไม่ดีที่จะมีผู้ลอกเลียนแบบได้อย่างทันควันอีกเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อครูผู้ที่สังคมยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคลกลายเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง จึงเป็นเหตุสำคัญให้สังคมไทยควรทบทวนคุณสมบัติแห่งความเป็นครูที่ครูพึงมีอย่างจริงจัง หรือจะเป็นไปดังคำกล่าวของท่านอาจารย์พุทธทาสว่า “เราได้รับการศึกษากันครั้งเดียว เราไม่ได้รับการศึกษาอย่างสมบูรณ์ การศึกษาหมาทางด้วน เราได้รับเฉพาะเท่าที่เขาวางกันไว้ว่าอย่างไร พอแล้ว ดีแล้ว โดยไม่รู้เรื่องของความทุกข์ที่แฝงอยู่ในการดำเนินชีวิตตามการศึกษาเหล่านั้น” (อำนวยการ ยัสโยธา, 2564) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ประเทศไทยจัดการศึกษามุ่งเน้นตามโลกตะวันตก ให้ความสำคัญยิ่งกับความรู้ความสามารถด้านทฤษฎีวิชาการทางอาชีพ ละทิ้งด้านศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งนับว่าเป็นการศึกษาเพียงครึ่งท่อน ให้เรียนรู้ ให้เข้าใจ ให้ฉลาดอย่างไม่มีขอบเขต ไม่มีการควบคุมความฉลาด คนจึงใช้ความฉลาดเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง แต่เดิมโลกมีศาสนาควบคุมให้ละอายชั่วกลัวบาป เมื่อแยกศาสนาออกไปจากการศึกษา การศึกษากลายเป็นเรื่องของบ้านเมือง เป็นของธรรมดา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อรับใช้ผู้มีอำนาจแต่ละยุคสมัย โลกจึงเต็มไปด้วยคนเห็นแก่ตัว ไม่มีสุภาพบุรุษ

ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากครูเป็นจำนวนไม่น้อยที่ในบางเวลาอาจมีความรู้สึกที่ไม่ถูกต้อง เช่น มีความปรารถนาที่จะรวบเอาสิ่งต่าง ๆ เข้าตัวเอง คือ โลภะหรือราคะ อาจเริ่มจากความต้องการทางเพศไปสู่กรณีชู้สาว, ไปสู่การคุกคามล่วงละเมิดทางเพศ ทำอนาจาร คำกามเด็ก, ต่อด้วยความไม่ซื่อสัตย์คดโกงคอร์รัปชัน ไปสู่การทุจริตในหน้าที่, ตามด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำอะไรสักอย่าง ออกไป อยากจะทำให้วินาศ คือ โทสะหรือโอหัง ไปสู่การลงโทษเกินเหตุ การเขียนตีทำร้ายร่างกาย การด่าทอทำร้ายจิตใจ, จนกระทั่งถึงความหลงใหล ลังเล ไม่รู้ตามที่เป็นจริง ไม่รู้แน่ว่าตนจะกอบเอาเข้าตัว หรือจะผลัดออกไปจากตัวดี คือ โมหะ ดังเช่นครูที่ไม่รู้ว่านักเรียนยังลงจากรถไม่หมด ยังหลับอยู่ในรถตู้จนถึงแก่ชีวิต เป็นต้น เหตุการณ์เลวร้ายทั้งปวงเหล่านี้มักเป็นต้นเหตุให้กล่าวได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาไทยเป็นผู้ขาดคุณธรรมจริยธรรม จึงต้องหันมาทบทวนความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับตระหนักและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น อันเป็นการยกระดับคุณค่าในสายวิชาชีพอีกประการหนึ่ง รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นระบบการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลไปถึงนักเรียน นักศึกษานั้น พุทธทาสภิกขุ (2527) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

“คุณธรรม” ประกอบด้วยคำว่า “คุณ” และ คำว่า “ธรรม”

“คุณ” หมายถึงคำที่มีอยู่ในแต่ละสิ่ง ๆ ถือว่าคำนี้เป็นเรื่องที่ต้อง เป็นไปตามธรรมชาติปกติธรรมดา เช่น พระคุณของพ่อ แม่ ครู อาจารย์ พระคุณของธรรมชาติ น้ำ ไฟ เป็นต้น

ส่วน “ธรรม” หมายถึง สิ่ง สิ่งทุกสิ่ง สิ่งที่ทรงอยู่ได้ด้วยตัวของมันเอง เรียกรวมว่า ธรรมชาติ ซึ่งท่าน อาจารย์พุทธทาสจำแนกความหมายเป็น 4 ประการ คือ 1) ธรรมชาติ 2) กฎของธรรมชาติ 3) หน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายธรรมชาติ และ 4) ผลที่ได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายธรรมชาติ

“คุณธรรม” จึงหมายถึง ค่าแห่งความถูกต้องดีงามที่ทรงอยู่ตามธรรมชาติ เป็นคุณสมบัติภายในจิต ฝ่ายดีอันประเสริฐ เป็นไปตามหน้าที่สถานะของบุคคล โดยไม่ขัดต่อธรรมชาติและกฎของธรรมชาติ เป็นที่ยอมรับของสังคมหมู่มาก เช่น คุณธรรมของครู หมายถึงการที่ครูดำเนินอาชีพครูของตนให้เต็มไปด้วยค่าแห่งความถูกต้องดีงาม ตามหน้าที่วิถีแห่งความเป็นครู คิดถูกต้อง พุฒถูกต้อง ประพฤติตนถูกต้อง สอนถูกต้อง ตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเสมอหน้าควรแก่การเคารพนับถือยกย่อง เป็นต้น

“จริยธรรม” ประกอบด้วยคำว่า “จริย” และคำว่า “ธรรม”

จร แปลว่า ประพฤติ, อีย แปลว่า ควร, “จริย” รวมแปลว่า สิ่งสมควรประพฤติ, “ธรรม” หมายถึง สิ่ง สิ่งทุกสิ่ง สิ่งที่ทรงอยู่ได้ด้วยตัวของมันเอง เรียกรวมว่า ธรรมชาติ ดังได้ขยายความแล้วข้างต้น

“จริยธรรม” จึงหมายถึง สิ่งที่บุคคลควรประพฤติปฏิบัติ เป็นความประพฤติที่เป็นไปเพื่อให้เกิดประโยชน์ตามหน้าที่สถานะของตน โดยไม่ขัดต่อธรรมชาติและกฎของธรรมชาติ เป็นคุณสมบัติฝ่ายดี เช่นเดียวกับคุณธรรม เป็นความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม เป็นความประพฤติอันประเสริฐ ไม่ก่อให้เกิดทุกข์โทษแก่ผู้ใด หรือสิ่งใด เป็นที่ยอมรับของสังคมหมู่มาก

รวมความสองศัพท์ คุณธรรมจริยธรรมหมายถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่เต็มไปด้วยค่าแห่งความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม ที่ทรงอยู่ได้ตามธรรมชาติ เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหน้าที่สถานะของตนไม่ก่อให้เกิดทุกข์โทษแก่ผู้ใดหรือสิ่งใดในสังคม เพราะไม่ขัดต่อกฎของธรรมชาติ ไม่ขัดต่อกฎหมายของบ้านเมือง เป็นที่ยอมรับของสังคมหมู่มาก

คุณธรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่ง เป็นประเภทหนึ่งในบรรดาธรรมะหลายประเภทเป็นธรรมะที่เป็นเครื่องมือ สำหรับใช้กำจัดสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ สิ่งที่เกิดทุกข์ทุกชนิด ทุกกาลเวลา ทุกสถานที่

แหล่งที่จะทำให้บุคคลมีคุณธรรมจริยธรรมได้นั้น คือ “บ ว ร” “บ้าน วัด โรงเรียน” เริ่มแรกขึ้นอยู่กับ การอบรมบ่มเพาะของครอบครัวที่บ้าน ต่อมาคือวัด ในสมัยก่อนเราหยุดเรียนวันพระ เพื่อไปศึกษาเรียนรู้ คุณค่าคุณงามความดีจากภิกษุที่วัด แต่ระบบการศึกษาตามตะวันตกปัจจุบันตัดขาดจากวัด โรงเรียนจึงเป็น สถานที่สุดท้าย

อันที่จริง แม้ระบบการศึกษาไทยได้ตัดขาดจากวัดแล้ว แต่หลักสูตรและการสอนในสถานศึกษา ควร เอื้อให้เยาวชนมีปัญญา, มีศีล, มีสมาธิ เห็นแก่ผู้อื่น ซึ่งจะเป็นต้นเหตุสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติ หน้าที่ให้เต็มไปด้วยค่าแห่งความถูกต้องดีงาม ไม่ทำให้ผู้อื่นเป็นทุกข์โทษ อันเป็นทางสายกลาง ซึ่งพระพุทธองค์ ทรงสอนไว้ เรียกว่า ไตรสิกขา (พุทธทาสภิกขุ, 2549) กล่าวคือ

1. เป็นผู้มีความคิด รู้จักคิด ไตร่ตรองถึงเหตุถึงผล มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริง ไม่เอนเอียง วิเคราะห์จำแนกแยกแยะจนสามารถตัดสินใจได้ว่าสิ่งใด ควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ พฤติกรรมใดถูกต้อง พฤติกรรมใดไม่ถูกต้อง ไม่ควรประพฤติ รู้ว่าตนคือใคร ทำอะไร มีหน้าที่ใด เรียกว่า มีปัญญา ท่านอาจารย์พุทธ ทาสยืนยันว่า แม้ต้นไม้ สัตว์ทั้งหลายก็ต้องมีปัญญารู้เหตุรู้ผลก่อน จึงตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ จนสามารถ ดำรงชีวิต สืบต่อเผ่าพันธุ์ได้เช่นเดียวกันกับมนุษย์

2. เป็นผู้ใช้ชีวิตอย่างปกติธรรมดา รักษาความเป็นปกติของตนได้ สามารถควบคุมจิตใจ รักษาจิตใจ ไม่ให้ไปกายล่วงเกินต่อกาย ต่อชีวิต ต่อทรัพย์สินของผู้อื่น ต่อของรัก ต่อคนรักของผู้อื่น และไม่ให้อาจาไป ก้าวร้าว รุกราน ประชดประชัน เบียดเบียน ผรุสวาหผู้ใด รวมทั้งไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเองด้วย เรียกว่า มีศีล

หากขาดสติสัมปชัญญะ ศีลก็ไม่มี สมาธิก็ไม่มี ปัญญาก็ไม่เกิด ศีลเป็นเครื่องป้องกันตัว โดยมีสติเป็นผู้ กำกับ การใช้กายวาจาทำบาปลงไปแล้ว ผู้รับผลแห่งบาปนั้น คือจิตใจ มีใจกาย วาจา คนไม่มีศีลก็เพราะไม่รู้จักรักษาจิตใจ ศีลหรือความปกตินี้ เป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่ปรากฏในทุกศาสนา แม้ในกลุ่มผู้ที่บอกว่าตนเองไม่มี ศาสนาก็ยังต้องมีข้อกำหนดนี้ ศีลห้าประการจึงเป็นกฎเกณฑ์เบื้องต้นของศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรม

3. เป็นผู้มีการฝึกจิตฝึกใจให้อยู่กับเนื้อกับตัว ให้สนใจ จดจ่อ มุ่งมั่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในระยะเวลา ใดเวลาหนึ่ง หรือตลอดไป เป็นความสามารถในการควบคุมจิตใจและอารมณ์ให้ตั้งมั่นเป็นหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่าน เป็น จิตปกติที่ไม่มีความรู้สึกชั่วร้ายรบกวน มีความสงบ เยือกเย็น แจ่มใส จนมองเห็นความเปลี่ยนแปลง ความทุกข์ หนได้ยาก ความไม่มีสิ่งใดเป็นตัวเป็นตนให้จับต้องได้ เรียกว่า มีสมาธิ

ไตรสิกขานี้พระพุทธองค์ทรงขยายออกไปเป็นอริยมรรคมีองค์แปด โดยจัดปัญญาไว้เป็นส่วนแรก คือ สัมมาทิฐิ ความเข้าใจถูกต้อง และ สัมมาสังกัปป ความมุ่งหมายถูกต้อง อันเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความถูกต้อง ทั้งมวลที่บุคลากรทางการศึกษาพึงเรียนรู้ และพึงทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ (พุทธทาส ภิกขุ, 2549)

ศีลเป็นลำดับสองที่บุคคลเหล่านี้ต้องตระหนัก คือ สัมมาวาจา การกระทำทางวาจาถูกต้อง, สัมมา กัมมันโต การทำงานถูกต้อง, สัมมาอาชีโว การดำรงชีวิตถูกต้อง,

ลำดับสุดท้ายที่บุคลากรทางการศึกษาขาดไม่ได้ คือ สมาธิ อันประกอบด้วยสัมมาวาจาโม ความ พากเพียรถูกต้อง, สัมมาสติ มีสติถูกต้อง, สัมมาสมาธิ มีสมาธิถูกต้อง

การเรียงศีล สมาธิ ปัญญาที่เราเห็นกันเสมอนั้นเป็นทฤษฎี แต่ปฏิบัติต้องกลับทาง ปัญญามาก่อน ตาม ด้วยศีลและสมาธิ ปัญญาจะมาก่อน จะเห็นถูกเห็นผิดก็เริ่มต้นที่ปัญญานี้เอง ต่อจากนั้นปัญญาจะจูงศีล จูง สมาธิ เมื่อศีลและสมาธิมีกำลังเจริญขึ้นก็กลับไปหล่อเลี้ยงปัญญาให้เจริญยิ่งขึ้นไป ปัญญาที่จูงศีลและสมาธิได้ ยิ่งขึ้น ๆ

หนทางอันเอกหรืออริยมรรคมีองค์แปดนี้เป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมการปฏิบัติทั้งหมด เมื่อปฏิบัติจะ ฟั่นเป็นเกลียวเดียว เดินสู่จุดหมายปลายทางเดียว คือ ไม่สร้างความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนทั้งปวง มนุษย์ ทุกคนสามารถศึกษาปฏิบัติได้ตามศักยภาพของตน หากจิตใจเดินตามทางสายกลางนี้แล้ว เป็นที่รับรองได้ว่า จะ ปลอดภัย รัก โลก, โกรธ, หลง โดยอัตโนมัติ

นอกเหนือจากอริยมรรคมีองค์แปด ทศพิธราชธรรมก็เป็นหลักธรรมแห่งการประพฤติปฏิบัติตนอีกชุด หนึ่ง แม้ว่าทศพิธราชธรรมจะหมายถึงธรรมะสำหรับพระราชาทรงประพฤติ หากพระองค์ทรงดำรงอยู่ใน ทศพิธราชธรรม พระองค์จะทรงสามารถคุ้มครองป้องกันพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง สงบสุข ปลอดภัย ปลอดภัย มีปัญหา มีทุกข์น้อย ในขณะเดียวกัน พสกนิกรทั้งหลายรวมทั้งครูบาอาจารย์บุคลากรทางการศึกษา ก็สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติด้วยตนเองในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี ทศพิธราชธรรมนี้ก็จะ เป็นธรรมะที่ คุ้มครองป้องกันทุกคน ทำให้ชีวิตเจริญรุ่งเรืองอยู่รอดปลอดภัยได้ตลอดไปเช่นกัน

ทั้งนี้จากการศึกษาผลงานของ ฌฐนพิน ทินโน (2565) ที่ได้ศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งพบว่า ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับการบริหารบุคลากรทางการศึกษาอย่างยิ่ง โดยถือได้ว่า ครูหรือผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเยาวชน หากครูหรือผู้บริหารขาดคุณธรรมประจำใจ จะส่งผลเสียต่อประเทศชาติในที่สุด ซึ่ง ทศพิธราชธรรมที่ พุทธทาสภิกขุ (2549) ได้กล่าวไว้ นั้น ประกอบด้วย หลัก 10 ประการ ดังนี้

1. ทานัง คือ ทาน ทานคือการให้ เป็นการช่วยเหลือ เป็นความมีเมตตากรุณา เป็นการตอบแทนคุณ งามความดีซึ่งกันและกัน เป็นการผูกมิตรที่มั่นคง ทานมี 3 ประเภท 1) วัตถุทาน คือ การให้วัตถุ เป็นการให้ สิ่งของ ให้เครื่องมือ ให้ความสะดวก 2) ธรรมทาน คือการให้ธรรมะ ให้ความรู้และสามารถประพฤติปฏิบัติ หน้าที่ให้เอาตัวรอดได้ การชี้แนะ การให้กำลังใจ ธรรมทานเลิศกว่าทานทั้งปวง 3) อภัยทาน คือการให้อภัย ไม่ผูกโกรธ ไม่คิดเบียดเบียนใคร ไม่ขุ่นเคือง มีเมตตากรุณา ที่สำคัญที่สุด ทานทำลายความเห็นแก่ตัว สร้าง ความสงบสุข หากครูมีการให้ทานครบสามประการ นักเรียนจะอยู่กันอย่างสงบสุขทันตาเห็น

2. สีสัน คือ ศิล เป็นภาวะปกติและเหตุให้เกิดภาวะปกติ การรักษาสีสันมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นพื้นฐานของความปกติทางกายและวาจา สีลห้เป็นรากฐานของสีลทั้งปวง 1) ไม่ประทุษร้ายชีวิตและร่างกายของผู้ใด 2) ไม่ประทุษร้ายทรัพย์สินสมบัติของผู้ใด 3) ไม่ประทุษร้ายของรัก คนรักของผู้ใด 4) ไม่ประทุษร้ายความถูกต้องเป็นธรรมของผู้อื่นด้วยวาจา 5) ไม่ประทุษร้ายความมีสติสมปฤติภาวะปกติของตนให้สูญหายไป หากครุกระทำสิ่งตรงข้าม ความผิดปกติเกิดขึ้นในสถานศึกษาทันที

3. ประจักษ์ คือ บริจาค เป็นการให้ทางจิตใจ สละสิ่งที่ไม่ควรมีในตนออกไป ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ต้องการผลตอบแทน เช่น บริจาคกิเลส ความเห็นแก่ตัว ความมีตัวตน ความยึดมั่นถือมั่น การอาฆาตมาดร้าย การกอบโกยประโยชน์ของผู้อื่นมาเป็นของตน เป็นต้น ผู้มีอาชีพรูต้องสละสิ่งไม่ดีในตนตลอดเวลา

4. อาชชวัง คือ ความซื่อตรง ตรงต่อวาจา ตรงต่อผู้อื่น ตรงต่อความจริง ทุกกิจกรรมในสถานศึกษาต้องการความตรง ตรงต่อทุกสิ่งที่เกี่ยวข้อง ต่อสถานที่ เวลาเรียน หากมีความตรงที่แท้จริงจะเพิ่มความสามัคคี ครุจึงต้องมีความตรงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จะทำให้ทุกคนในสถานศึกษาอยู่อย่างมีความสุข

5. มัททวัง คือ ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนเป็นสัญลักษณ์และเครื่องรักษาของมิตรภาพ ทำให้โลกมีความนึมนวล งดงาม ผู้เป็นครุควรเป็นผู้มีความอ่อนโยนเสมอดันเสมอปลาย

6. ตะบิง คือ ตะบะ คือ คุณธรรมเครื่องกิเลส เผาสิ่งที่ไม่ควรมีในจิตใจ เช่น เผาความเห็นแก่ตัว บังคับตัวเองได้ วิริยะ ผู้เป็นครุควรเป็นผู้สามารถล้างกิเลสแม้บททั้งสามได้เพิ่มขึ้นตามสมควร

7. อักโกธัง คือ ความไม่โกรธ เหตุที่ทำให้ไม่โกรธมี 3 ประการ คือ 1) ไม่โกรธเพราะมีศีล สีลคือ ความปกติ 2) ไม่โกรธเพราะมีสมาธิ บังคับจิตใจ รักษาความมั่นคงได้ 3) ไม่โกรธเพราะมีปัญญา มองเห็นการณ์ไกล เห็นความเกี่ยวเนื่อง เห็นความเป็นเช่นนั้นเอง ถ้าครุไม่โกรธ โรงเรียนก็จะมีแต่ความปกติ สงบผาสุก ทุกคนจะมีจิตใจสว่างไสว

8. อะวิหิงสา คือ ไม่เบียดเบียน ไม่ทำให้ทั้งตนเองและผู้อื่นลำบากเกินจำเป็น ไม่ตกเป็นทาสของกิเลส ราคะ โสภะ โทสะ โมหะ ไม่เห็นแก่ตัว ครุต้องไม่เห็นแก่ตัวโดยเด็ดขาด

9. ขันติ คือ อุดหนุน อุดหนุนต่อการบิเบียนของกิเลส รอดได้ คอยได้ อุดหนุนต่อสิ่งสกปรกน่าเกลียด อุดหนุนต่อผลกระทบหรือโทษทัณฑ์ที่ตนได้รับ อุดหนุนต่อความวิปริตของธรรมชาติ อุดหนุนต่อความไม่รู้ของศิษย์ อุดหนุนด้วยสติสัมปชัญญะ มีความเข้าใจในความเป็นเช่นนั้นเองของสรรพสิ่ง

10. อวิโรธนัง คือ ความไม่มีอะไรพิรุช ไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง ไม่วิปริต ไม่บ้า ครุต้องไม่ออกจากทำนองคลองธรรมแห่งความเป็นครุ เป็นลักษณะเดียวกับปัญญา

จะเห็นได้ว่าทศพิธราชธรรมเป็นธรรมะที่เป็นเครื่องมือสร้างฐานรากแห่งคุณธรรมจริยธรรมทั้งสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ทั้งผู้เรียนในสถานศึกษานั้น ๆ อันจะก่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่มีความถูกต้องดีงาม มีคุณค่า สถานศึกษาจะกลายเป็นสังคมแห่งความดีงาม สังคมแห่งความโอบอ้อมเกื้อกูล สงบ สมานสามัคคี

ไม่เอาเปรียบ ไม่เบียดเบียน ผู้สอนและผู้เรียนก็จะพัฒนาภาวะแห่งความมีคุณธรรมจริยธรรมในตนไปพร้อมกัน

อนึ่ง การอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาให้สำเร็จได้ต้องมีเงื่อนไข 3 ประการ คือ ครูดี, ครูประพฤติดีเป็นตัวอย่าง สิ่งแวดล้อมดี, พ่อแม่ดี, โรงเรียน, สถานศึกษาดี และ วิธีสอนดี, พ่อแม่ ครู ฉลาดในการสอน

พระบรมราชาบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทโฆสิตินมหาราชราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ท่านทรงเห็นว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ซึ่งศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย ได้บันทึกเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2560 (สมาคมครุภาษาไทยแห่งประเทศไทย, 2560) ดังนี้

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ขอนี้มีคำขยายว่า ต้องมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่นคงในพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน

2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม ขอนี้มีคำขยายว่า ให้รู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด-ที่ถูก สิ่งชั่ว-สิ่งดี เพื่อปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบ ที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ผิดที่ชั่ว เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง

3. มีงานทำ มีอาชีพ ขอนี้มีคำขยายว่า ต้องให้เด็กรักงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ อบรมให้เรียนรู้ การทำงาน ให้สามารถเลี้ยงตัวและเลี้ยงครอบครัวได้

4. เป็นพลเมืองดี ขอนี้มีคำขยายว่า การเป็นพลเมืองดี หมายถึง การมีน้ำใจ มีความเอื้ออาทร ต้องทำงานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ควรทำ

จะเห็นได้ชัดเจนในข้อที่ 2 ว่าพระองค์ทรงเล็งเห็นความสำคัญของคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมเทียบเท่ากับผู้มีปัญญา สามารถวิเคราะห์จำแนกแยกแยะสิ่งถูก สิ่งผิด สิ่งชั่ว สิ่งชอบ สิ่งดี และหากพิจารณาอย่างละเอียดจะพบว่าทั้งข้อ 1, 3 และ 4 สะท้อนซ่อนความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาข้อมูลแล้วกล่าวได้ว่า ประเด็นคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาไทยนั้น เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ จริ่งใจ และจะยั่งยืนเมื่อไม่ถูกบังคับ อีกทั้งครูคนหนึ่งไม่ได้มีลักษณะคงที่ตลอดเวลา แต่มีความอ่อนไหว เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่ประเด็นวินัยในการประกอบอาชีพมาเป็นหลักในการพิจารณา เพราะการเป็นครูที่ดีเพราะมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นความดีขั้นสูงสุดของครู การเป็นครูดี เพราะมีจรรยาบรรณเป็นกรอบควบคุมพฤติกรรม เป็นความดีที่รองลงมา และการเป็นครูดีเพราะเกรงกลัววินัยนั้นเป็นความดีขั้นสุดท้าย

บทสรุป

คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา คือ การประพฤติปฏิบัติอันเต็มไปด้วยค่าแห่งความถูกต้องเหมาะสมดีงาม เป็นไปตามธรรมชาติ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหน้าที่สถานะของตน ไม่ก่อให้เกิด

ทุกชีพอันแก่ผู้ใด ไม่ขัดต่อกฎของธรรมชาติ ไม่ขัดต่อกฎหมายของบ้านเมือง เป็นที่ยอมรับของสังคมหมู่มาก แต่เราจะเห็นว่ายังมีการประพฤติปฏิบัติในสิ่งผิด สิ่งไม่ดี สิ่งชั่วร้าย ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับหน้าที่ของตนเสมอมา ซึ่งไทยจัดการศึกษาตามตะวันตก ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถด้านทฤษฎีวิชาการทางอาชีพ ไม่สนใจปลูกฝังศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรม จัดว่าเป็นการศึกษาเพียงครั้งเดียว พยายามให้เรียนรู้ให้เข้าใจ ให้เฉลียวฉลาด แต่กลับไม่ควบคุมความฉลาด ผู้เรียนจึงใช้ความฉลาดเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ในสมัยก่อน ทั่วโลกใช้ศาสนาควบคุมความประพฤติมนุษย์ให้ละอายชั่วกลัวบาป แต่เมื่อทั้งโลกแยกศาสนาออกไปจากการศึกษา การศึกษากลายเป็นเรื่องของรัฐบาล จัดหลักสูตรเป็นไปตามธรรมดา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อรับใช้ผู้มีอำนาจแต่ละยุคสมัย โลกจึงเต็มไปด้วยคนเห็นแก่ตัว

การศึกษาที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรม ควรเริ่มต้นด้วยการใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งก็คือ หลักการศึกษาเรียนรู้ฝึกหัดตัดตนนั้นเอง การศึกษาที่จะทำให้เรามีปัญญา มีความคิด รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรองหาเหตุผล รู้จักวิเคราะห์ จนตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด, มีศีล รู้จักควบคุมดูแลรักษาจิตใจไม่ให้กายและวาจาไปล่วงเกินผู้อื่นล่วงเกินตนเอง, มีสมาธิ สามารถกำกับจิตใจให้ตั้งมั่น ไม่มีความรู้สึกลัวร้ายมารบกวน สงบ เยือกเย็น แจ่มใส เข้าใจธรรมชาติและวนต่อไป เพิ่มปัญญาให้แก่กล้า เพิ่มศีลให้เข้มแข็ง เพิ่มสมาธิให้ตั้งมั่นเป็นลำดับ ต่อด้วยการขยายกระจายปัญญา ศีล สมาธิ ออกไปเป็นอริยมรรคมีองค์แปด คือให้มีความเข้าใจถูกต้อง, มีความมุ่งหมายถูกต้อง, มีการกระทำทางวาจาถูกต้อง, มีการทำงานถูกต้อง, มีการดำรงชีวิตถูกต้อง, มีความ پاکเพียรถูกต้อง, มีสติถูกต้อง, มีสมาธิถูกต้อง ทั้งแปดประการนี้เมื่อปฏิบัติจะพ้นเป็นเกลียวเดียวครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด ซึ่งทศพิธราชธรรมแม้จะแปลว่าธรรมะสำหรับพระราชา แต่บุคลากรทางการศึกษาก็สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติด้วยตนเอง ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมะที่คุ้มครอบป้องกัน ผู้ใดปฏิบัติก็เกิดความสงบราบรื่น เกิดผลดีต่อผู้อื่น มองเห็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนชนิดที่ทำให้ไม่ต้องออกจากงานไปติดคุก ในทางตรงกันข้าม ผู้ประพฤติปฏิบัติจะมีชีวิตที่มีความสุขสงบ เจริญรุ่งเรือง อยู่รอดปลอดภัยตลอดไป

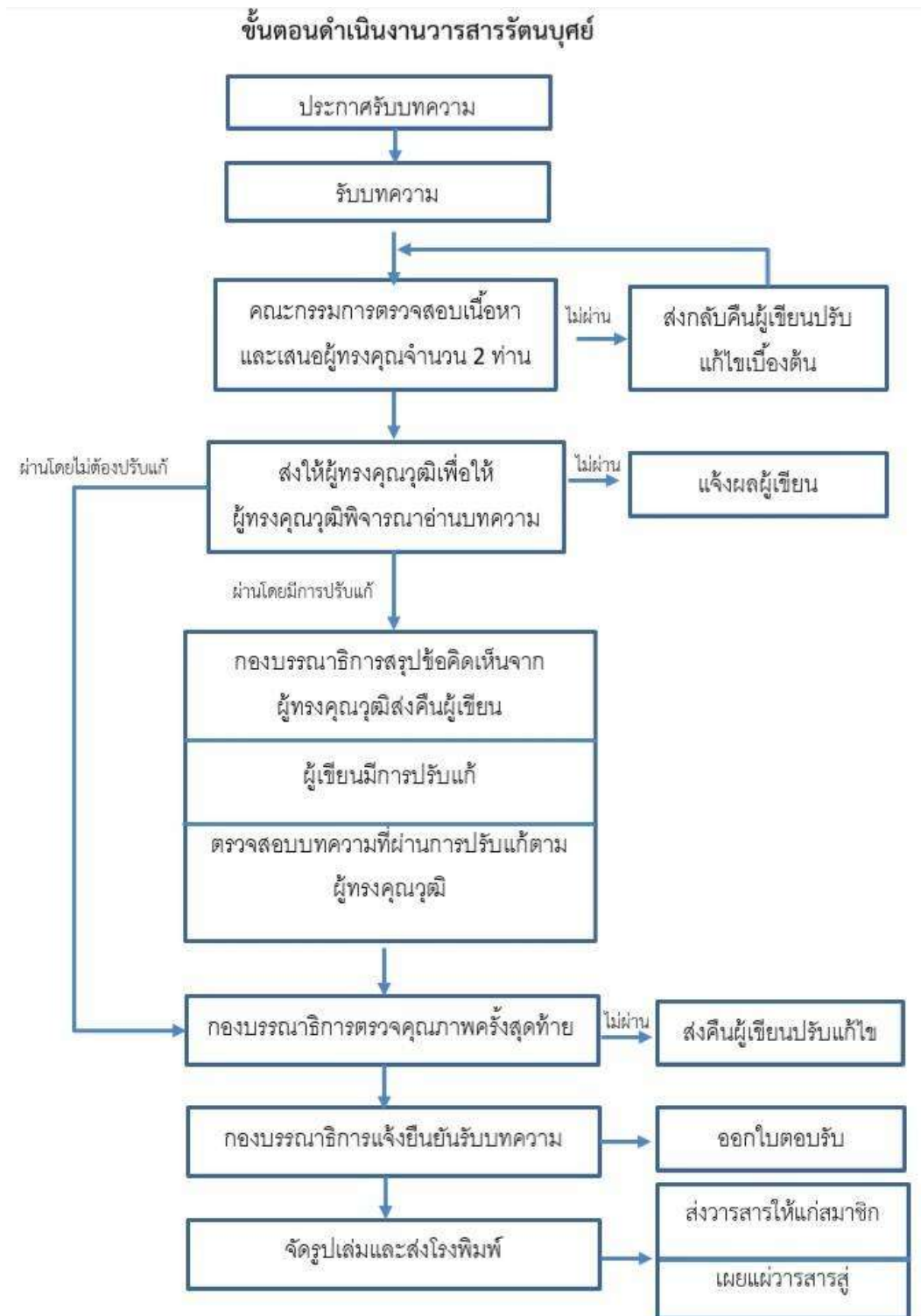
การให้ความสำคัญต่อการสร้างสมอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับประชากรไทยทุกคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับอายุ ควรได้รับการรื้อฟื้นโดยด่วน บุคลากรทางการศึกษาก็มาจากแหล่งเดียวกัน ทุกคนในแต่ละหน่วยสังคมต้องมีส่วนร่วม นับแต่ในครอบครัวและสืบสานต่อในสถานศึกษาทุกระดับการศึกษา จนกระทั่งในบริษัท ห้างร้าน ที่ทำงาน เรือกสวนไร่นา สถานประกอบการ เป็นต้น การมีตัวแบบที่ถูกต้องมีความสำคัญมาก หน่วยงานทั้งรัฐและเอกชนควรร่วมมือกันสร้างสื่อ ผลิตสื่อ ประกวดสื่อ นานา เช่น ภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ คลิป ละคร เพลง นิทาน การ์ตูน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมของทุกคนให้มากขึ้น ดังนั้น สถานศึกษาปัจจุบันอาจไม่ใช่สถานที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชนอีกต่อไป หากบุคลากรทางการศึกษาไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง เร่งแก้ไขโดยด่วน อาจใช้การเสริมแรงเชิงบวก เช่น การให้รางวัล การส่งเสริมเชิดชูผู้ทำความดี หรือใช้การเสริมแรงเชิงลบ เช่น การลงโทษ

ผู้กระทำความผิด การพักใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือ การให้ออกจากงานไว้ก่อน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิทักษ์
เยาวชนไทย พัทธ์ชัยชาวไทยทั้งหมด ในที่สุดสังคมไทยก็จะเป็นสังคมที่น่าอยู่ และอยู่กันอย่างมีความสุขตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนพิน ทินโน. (2565). การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครพนม. ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). **ครูนาฏศิลป์ซ้อมนักเรียน**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.thairat.co.th>
- ไทยนิวส์ออนไลน์. (2565). **ตัดสินจำคุกอดีต ผอ.** สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 <https://www.thainews.today.line.me>.
- พุทธทาสภิกขุ.(2527). **คุณธรรมของครู**. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
_____. (2527). **การศึกษาคืออะไร**. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์.
_____. (2549). **ทศพิธราชธรรม**. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
_____. (2549). **ทางสายเดียวที่ทุกคนต้องเดิน**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
_____. (2549). **ธรรมะสำหรับสังคม**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- โพสต์ทูเดย์. (2562). **ไล่ออก ผอ.โรงเรียนให้เด็กอนุบาลกินขนมจุกน้ำปลา**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2565
จาก <https://www.posttoday.com/politics/589193>.
- สนามข่าว 7 สี. (2565). **เปิดใจครู**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565 จาก <https://www.ch7.com>.
- สมาคมครูภาษาไทยแห่งประเทศไทย. (2560). **พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
รัชกาลที่ 10**. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565 จาก <https://www.attth.org>.
- อำนาจ ยัสโยธา. (2564). พุทธทาสภิกขุ: โลกทัศน์ทางปรัชญากับการศึกษาแบบ ‘หมาหางด้วน’. *Journal of
Social Science and Humanities Research in Asia*,27(1), 22.

ภาคผนวก





หลักเกณฑ์การเสนอบทความ
เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือในการเขียนต้นฉบับผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ที่มีความประสงค์ในการส่งบทความเข้าร่วมตีพิมพ์ลงวารสารรัตนบุศย์ โดยจะกำหนดทั้งรูปแบบและแนวทางในการพิมพ์บทความ ซึ่งจะใช้ในการจัดทำวารสารฯ ในแบบรูปเล่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพและเพื่อให้การจัดทำเอกสารเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ผู้ส่งบทความควรพิมพ์บทความตามรูปแบบและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของวารสาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเผยแพร่งานวิชาการและนำเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

1.2 ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วยบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยอยู่ในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือและบทความปริทัศน์ และการใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการของราชบัณฑิตสถาน

1.3 ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4 กำหนดพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคมและกรกฎาคม-ธันวาคม) ของทุกปี

2. นโยบายการพิจารณากลับกรองบทความ

2.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2.2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน ขึ้นไปต่อบทความและเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.3 กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

2.4 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์

2.5 การยอมรับเรื่องที่ตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหา หรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

3. รูปแบบการเขียนบทความผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Paper)

3.1 การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1) ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสี่ขนาดเอ 4 ($8\frac{1}{4} \times 11\frac{3}{4}$ นิ้ว = 21×29.7 ซม.) เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.8 เซนติเมตร ด้านล่าง ขวามือและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร

2) ตำแหน่งของแท็บหยุด ตั้งค่าเริ่มต้นที่ 1.25 เซนติเมตร และตั้งเพิ่มขึ้นทีละ 0.5 เซนติเมตร

3.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ระยะระหว่างบรรทัดเป็นแบบบรรทัดเดี่ยว (Single Space) โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษรรวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ

2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ

3) ชื่อผู้เขียน เว้น 1 บรรทัด ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษขวาใต้ชื่อเรื่อง

4) ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้วิจัยร่วม ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ชิดขอบกระดาษขวา ต่อจากชื่อผู้เขียน/ผู้วิจัยคนที่ 1 ตามลำดับ

5) หัวข้อใหญ่ในบทความ ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย ก่อนขึ้นหัวข้อต่อไป เว้น 1 บรรทัด และจัดย่อหน้าเป็นแบบกระจายแบบไทย

6) หัวข้อย่อย เว้นระยะห่างตามลำดับของแท็บหยุด ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา

7) รายการอ้างอิง (ดูในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง)

8) ท้ายกระดาษ จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ประกอบด้วย

นักศึกษาหลักสูตร... สาขาวิชา.. สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

ตำแหน่งทางวิชาการประจำ/พิเศษ สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

3.3 จำนวนหน้า ต้นฉบับควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้า

4. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

เนื้อหา ภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน เนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

4.1 บทควมวิจัย

1) **ชื่อเรื่อง** ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) **ชื่อผู้เขียน** เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) **บทคัดย่อ** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) **คำสำคัญ** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) **บทนำ** เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัยและควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

6) **วัตถุประสงค์** ใช้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7) **วิธีการดำเนินงานวิจัย** ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีหัวข้อ ดังนี้

7.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงกลุ่มประชากร วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล

7.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

7.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8) **สรุปผล** สรุปผลที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางกราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบ ตารางด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดาไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาวดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

9) **อภิปรายผล** การอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

10) ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

10.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

11) ตาราง รูปภาพหรือแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นและต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน ในกรณีที่เป็นตารางคำอธิบายต้องอยู่ด้านบน ในกรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ คำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

12) รายการอ้างอิง เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA. citation Styls ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศหากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนแรกแล้วตามด้วย “และคณะหรือ and others”

4.2 บทความวิชาการ

1) ชื่อเรื่อง ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) บทคัดย่อ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) คำสำคัญ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) เนื้อหา มีองค์ประกอบดังนี้

5.1) บทนำ ความน่าสนใจของเรื่องที่น่าสนใจ ก่อนเข้าสู่เนื้อหา

5.2) เนื้อหา ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจและเนื้อเรื่องมีเนื้อหาใหม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

5.4) บทสรุป ควรย่อเฉพาะข้อมูลในเนื้อความให้สั้น ได้เนื้อหาสาระของเนื้อความครบถ้วน

5.3) เอกสารอ้างอิง ให้ระบุเฉพาะเอกสารที่ผู้เขียนบทความได้นำมาอ้างอิงในบทความวิชาการอย่างครบถ้วน โดยใช้ระบบการอ้างอิง APA citation styles ดูรายละเอียดและตัวอย่างการอ้างอิงในเนื้อความและการอ้างอิงท้ายเล่มในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง

4.3 บทวิจารณ์หนังสือ

1) ข้อมูลทางบรรณานุกรม/อ้างอิง

2) ชื่อผู้วิจารณ์

3) บทวิจารณ์

ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง (การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย)

1. การอ้างอิงในเนื้อความ เป็นระบบนาม-ปี ให้ข้อมูลผู้แต่ง ปีพิมพ์และเลขหน้าที่มีข้อความที่อ้างอิง ซึ่งมีรูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา ดังนี้

(ผู้แต่ง, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง

(สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2549, : 200-205)

(McCartney & Phillips, 2006: 498-499)

(Murphy, 1999, p. 85)

กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีพิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน

(สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2549)

2. เอกสารอ้างอิง

● หนังสือ

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. ครั้งที่พิมพ์, เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

มนตรี แยมกสิกร.(2549). การวิจัยและทฤษฎีเทคโนโลยีการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Norman, D, A. (2002). *The design of everyday things*. New York, NY: Basic books.

● วารสาร

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่), หน้า.

มนตรี แยมกสิกร. (2551). เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 19(1), 1-16.

Rinke, C. R. (2011). Career trajectories of urban teachers: A continuum of perspectives, participation, and plans shaping retention in the educational system. *Urban Education*, 46(4), 639-662.

● หนังสือพิมพ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปี เดือน วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้าซึ่งปรากฏบทความ.

ไตรรัตน์ สุนทรประภัสสร. (2540, 8 พฤศจิกายน). อนาคตจีน-อเมริกา. *เดลินิวส์*, น. 6.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, pp. A1, A4.

● วิทยานิพนธ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันศึกษา.
ดร.ณนภา นาชัยฤทธิ. (2550). ผลการเรียนรู้จากบทเรียนมัลติมีเดียบนระบบเครือข่ายที่พัฒนา
ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียน ของนิสิต
ปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: The poetry of Richard Wilbur*.

Unpublished doctoral dissertation, University of Connecticut, USA.

● รายงานการประชุม

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วันเดือนปี
ที่จัด. สถานที่จัด. สำนักพิมพ์. หน้า.

กรมวิชาการ. (2538). การประชุมปฏิบัติการกรมรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน. 25-29
พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนา
หนังสือ กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ. 7-8.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in
personality. In R. Densifier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38. Perspectives on Motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press. 237-288.

● สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง. (ปี เดือน วันที่เผยแพร่สารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ.
วันที่สืบค้น : URL:http://

อำนวยการ สุภเวทย์. (2542, 3 พฤษภาคม). เพื่อคิดประกันชีวิต : ตัวแทนประกันมีบทบาท
สำคัญอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2542 จาก: <http://www.thainews.th.com>.

Wollman, N. (1999). *Influencing attitudes and behaviors for social change*.

Retrieved from <http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html>.

5. การส่งบทความ

5.1 กำหนดการรับบทความ สามารถส่งบทความถึงกองบรรณาธิการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

5.2 วิธีการส่งบทความ ผู้เขียนลงทะเบียนเพื่อใช้งานระบบ Thaijo 2.0 และส่งบทความทางออนไลน์
ผ่านระบบ ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index>

6. ติดต่อสอบถามข้อมูล

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ บรรณาธิการ 09-3562-9856, ผู้ช่วยบรรณาธิการ 08-0169-6593,



สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
Association of Area-based Academics and Researchers of Local Development

202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลคูหุ้ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index>