

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development
of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2567)

Vol.6 No.4 (October-December 2024)

ISSN: 3027-8813 (Online)



Tier 2

โดย สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand



ISSN: 3027-8813 (Online)



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

Journal of Association of Professional Development
of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2567)

Vol.6 No.4 (October-December 2024)



โดย

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand

เจ้าของ	สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่เกิดจากกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยด้านการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครูศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา 3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาให้มีพื้นที่ตีพิมพ์เผยแพร่งาน
ขอบเขต	วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) เป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ เน้นรับการตีพิมพ์บทความด้านการบริหารการศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังรับตีพิมพ์บทความด้านศึกษาศาสตร์ ครูศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
สาขาที่รับตีพิมพ์	สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครูศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม) ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)
บรรณาธิการบริหาร	รองศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทั้ง นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ นักวิชาการอิสระ ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สมาน อัครวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กองบรรณาธิการ (ต่อ)

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารมณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รุ่งแผน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปฐพี วิชาอัครวิทย์	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.พรรณี สุวดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)

535 หมู่ 12 ตำบลไทรน้อย อำเภอมะนัง อําเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

วันที่ตีพิมพ์เผยแพร่: ธันวาคม 2567

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) ฉบับปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2567) วารสารฉบับนี้ประกอบไปด้วย 32 บทความ จำแนกเป็น 30 บทความวิจัย และ 2 บทความวิชาการ เนื้อหาในเล่มมีความหลากหลายประเด็นเชิงวิชาการ น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ในเชิงปฏิบัติทั้งในการบริการการศึกษา บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน การพัฒนาการรู้ดิจิทัล ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู องค์กรแห่งความสุข การพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ความฉลาดทางดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจ การใช้ภาษา การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความเหมาะสมกับยุคสมัยเป็นอย่างยิ่ง ผลงานเหล่านี้เป็นบทความทั้งจากนักวิชาการระดับผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา คณาจารย์ผู้มากประสบการณ์การวิจัย และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากหลากหลายสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนบทความทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ทำหน้าที่กลั่นกรองบทความอย่างเข้มข้น และ ขอขอบคุณข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งกองบรรณาธิการจะนำไปปรับปรุงพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ เพื่อให้วารสารได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

บรรณาธิการ

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า

บทความวิจัย

1	รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา พิมพ์วิวัฒน์ นิธิจิรชาติ, ธาณี เกสทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง	1
2	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ไพฑูรย์ แจ่มพันธ์	17
3	การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน ทวีศักดิ์ สังวัง	32
4	รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ขวัญจิรา จำปา	48
5	รูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง วันดี พรหมมา, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ, จำเริญ อุ้นแก้ว	69
6	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พณณกร การินทร์, ธิติรัตน์ จันทะหิน, ชวนคิด มะเสนะ	84
7	ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิศรุต ต้นสมรส และ บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์	101
8	แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พรภวิชัย บาทขุนทด และ บรรจบ บุญจันทร์	116
9	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระดับ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กิจธนาพัฒน์ ศรีสุวรรณ และ สุรางคนา มัณยานนท์	131

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
10	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สุพิชชา มหิพันธ์ และ บรรจบ บุญจันทร์	149
11	แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พีรพล ชำนาญกุล และ บรรจบ บุญจันทร์	161
12	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ณัฐภักดิ์ ภักดีณรงค์ และ บรรจบ บุญจันทร์	176
13	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย วสันต์ พินิจมนตรี และ วลลภา อารีรัตน์	190
14	แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก วิทวัส หาหอม และ ประจวบ ขวัญมั่น	206
15	Artificial Intelligence As A Tool To Develop Strategic Management Enhancing Atmosphere Conducive To Learning: A Case Study At BTIS Kanjana Homnan, Pairoj Duangnakhon, and Prawet Wetcha	219
16	แนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 อุไรวรรณ วงศรีเฝ้า และ กานต์ เนตรกลาง	229
17	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา รักชนก กุดนอก และ กานต์ เนตรกลาง	243
18	รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	259

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
19	ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต สุวิมล นาเพีย	275
20	ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อภิญา ฮมแสน, ศิกันต์ เพียรธัญญกรณ์, วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	293
21	ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นภัสมน สุขจร, สุมัทนา หาญสุริย์, ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ	306
22	การศึกษาวรรณกรรมการใช้ภาษาในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล ชรัณ โภคสกลวานิช และ อธิชาติ บุญญาศัย	325
23	แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กิตติยาภรณ์ พลนิกาย และ ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ	337
24	ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มิ่งขวัญ ญาติธรรม, สายันต์ บุญใบ, และ รัชฎาพร งอยภูธร	353
25	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สุพรรณ พรมภา, ไซยา ภาวะบุตร, ธวัชชัย ไพไหล	371
26	ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เยาวลักษณ์ เอกพิมพ์, ศิกันต์ เพียรธัญญกรณ์, บดินทร์ นารถโคษา	387

สารบัญ | Contents



ลำดับที่	บทความ	หน้า
27	แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ประทีป ทาริยะวงศ์ และ ประจวบ ขวัญมัน	404
28	แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) ปาณิสรา ปาระมี, ประเวศ เวชชะ, ไพโรภ รัตนชูวงศ์	418
29	ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สุภาดา นากลางดอน และ วิไล พลพวง	435
30	ผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกต่อความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทิพธัญญา บุญมาพล และ วิไล พลพวง	452
บทความวิชาการ		
31	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ราชกิจ พรหมชาติ, ทนง ทองภูเบศร์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย	469
32	METaverse: การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง พัฒนภกช ปาณมาลา, จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์, วันทนี สุนทรสิงห์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, ชาญ คำกริแปง	485

รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา*

พิมพ์ปวีณ์ นิธิจิรชาติ¹ ธาณี เกสทอง² วรกฤต เกื่อนช้าง³

¹⁻³หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

Corresponding author e-mail: pimpawi.2513@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สร้างและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม และระยะที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบประเมิน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า 1) ด้านความพอเพียงตามหลักไตรสิกขา มี 6 แนวทาง 2) ด้านความกตัญญูตามหลักไตรสิกขา มี 6 แนวทาง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักไตรสิกขา มี 6 แนวทาง 4) ด้านความรับผิดชอบตามหลักไตรสิกขา พบว่า มี 6 แนวทาง และ 5) ด้านอุดมการณ์ คุณธรรมตามหลักไตรสิกขา พบว่า มี 6 แนวทาง และผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักไตรสิกขา ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ; โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.; จังหวัดนครสวรรค์; หลักไตรสิกขา

* Received: 13 June 2024, Revised: 25 June 2024, Accepted: 27 June 2024

A Model of OBEC Maral School Development of Primary Schools in Nakhon Sawan Province according to Trisikkhā

Pimpavee Nithijirachat¹ Thanee Getthong² Worrakrit Thuenchang³

Doctor of Education Program in Buddhist Educational Administration
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Sawan Campus
Corresponding author e-mail: pimpawi.2513@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this article were: 1) to study the status of OBEC moral schools' management at Primary schools in Nakhon Sawan Province, 2) to make the model of the OBEC moral schools' management at Primary schools in Nakhon Sawan Province, and 3) to evaluate the model of the OBEC moral schools' management at Primary schools in Nakhon Sawan Province according to Trisikkhā (the Threefold Training). This research applied the Qualitative Research and Quantitative Research having 3 steps: 1) studying the status of OBEC moral schools management at Primary schools from 18 key informants with the Semi-structured Interviews and the content analysis for the data analysis, 2) making the model of the OBEC moral schools management at Primary schools from 9 key informants with the focus group discussion and the content analysis for the data analysis, and 3) evaluating the model of the OBEC moral schools management at Primary schools according to Trisikkhā from 15 key informants with the evaluation forms consisting of 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, practicality and utility. The statistics used frequency and percentage. The research results were as follows: The model of the OBEC moral school management at Primary schools in Nakhon Sawan Province had 5 models: 1) the sufficiency according to the Trisikkhā consisted of the 3 methods of the Sila (morality), the 3 methods of the Samādhi (concentration), and the 2 methods of Pannā (wisdom), 2) the gratitude according to Trisikkhā consisted of the 2 methods of the Sila, the 1 method of the Samādhi, and the 1 method of Pannā, 3) the honesty according to Trisikkhā consisted of the 3 methods of the Sila, the 1 method of Samādhi, and the 1 method of Pannā, 4) the responsibility according to Trisikkhā consisted of the 2 methods of the Sila, the 1 method of Samādhi, and the 2 methods of Pannā, 5) the ideology and virtue according to Trisikkhā consisted of the 2 methods of the Sila, the 2 methods of Samādhi, and the 1 method of Pannā,

Keywords: Model of Development; Maral School OBEC; NakhonSawan Province; Trisikkhā

บทนำ

สภาพปัจจุบันคนในสังคมมุ่งแข่งขันจนเลยศีลธรรมอันดีงามเกิดความเสื่อมถอยในด้านคุณธรรมจริยธรรม สังคมไทยประสบปัญหาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ดังที่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ได้กล่าวไว้ ว่าประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพเกือบทุกด้าน อาทิ คุณภาพคน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ประชากรจำนวนไม่น้อย ไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สังคมไทยเป็นสังคมหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากความเจริญในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ทั้งเจริญก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ เข้ามาใช้ในการดำรงชีวิต มุ่งแข่งขันทางการค้าและธุรกิจเพื่อแสวงหารายได้ เพื่อผลกำไรกลายเป็นสังคมที่มีความเจริญด้านวัตถุ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยทั้งด้านค่านิยม พฤติกรรม และระบบคุณค่าของคนในสังคม ซึ่งมีทั้งผลดี และผลเสียในเวลาเดียวกัน (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

ทั้งนี้ เพราะความเจริญดังกล่าวเป็นความเจริญด้านวัตถุ ส่งผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในสังคมในแง่มุมต่างๆ ทั้งด้านค่านิยม พฤติกรรม และระบบคุณค่าของคนในสังคม ความเสื่อมถอย ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรม นิยมพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยม บริโภคนิยม ขาดจิตสำนึกสาธารณะ และให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ปัญหาวิกฤตด้านคุณธรรมในสังคมไทยเป็นปัญหาจำป็นเร่งด่วนที่ควรได้รับการแก้ไข ดังที่ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ได้สำรวจสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทย ภาคกลาง โดยสอบถามความคิดเห็นจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในภาคกลางกระจายทุกระดับการศึกษาและอาชีพ จำนวน 2,000 หน่วยตัวอย่าง ผลการสำรวจประเด็นความรุนแรงของปัญหาวิกฤตด้านคุณธรรมในสังคมไทยในภาพรวม พบว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดควรได้รับการแก้ไข คือ ปัญหาพฤติกรรมวัตถุนิยม บริโภคนิยม ไม่มีความพอเพียง รองลงมาคือ ปัญหาคนรุ่นใหม่ไม่ค่อยมีสัมมาคารวะ ไม่เคารพผู้ใหญ่และปัญหาขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพกติกา กฎหมาย ปัญหาจิตสำนึกสาธารณะ ขาดความรับผิดชอบต่อสังคม เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ปัญหาความซื่อสัตย์สุจริต การทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาขาดความกตัญญู และปัญหาสถาบันทางศาสนาไม่ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรมหรือเป็นที่พึ่งทางจิตใจให้กับประชาชนได้ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า), 2559) ซึ่งฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร ได้กล่าวถึงปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า ปัจจุบันเกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมขึ้นในสังคมไทยในทุกระดับของสังคม อาทิ เด็กประถมลอกการบ้าน เด็กโตทะเลาะฆ่ารายวัน ฯลฯ โดยได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมในศตวรรษที่ 21 ต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณธรรมในเยาวชนอย่างเป็นระบบ โดยมีสองกุญแจสำคัญในการแก้ไขปัญหาสองประการคือ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการสร้างแนวคิดคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาผ่านการปฏิรูประบบการเรียนการสอนของไทย จากการเรียนจากเรียนเพื่อสอบเป็นเรียนเพื่อ

พัฒนารอบด้าน การเรียนเพื่อแข่งกับเพื่อนเป็นการเรียนร่วมมือกับเพื่อน การเรียนคนเดียว เป็นการเรียนเป็นทีม การเรียนแบบถ่ายทอด เป็นการเรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติ เรียนแบบปฏิบัติได้ เป็นปฏิบัติได้ แล้ว สามารถอธิบายได้ ตลอดจนครูอาจารย์ ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ Classroom skills ต้องเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนรู้ จากการเป็นครูผู้สอนเป็นครูผู้ฝึก รวมถึงพ่อแม่จะต้องเปลี่ยนตัวเอง จากคนที่คอยบอกคอยสอน มาเป็นโค้ช (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

จากปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวมา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางแก้ปัญหา ด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไว้ในยุทธศาสตร์ ที่ 5 โดยมีแผนงานโครงการสำคัญที่กล่าวไว้ คือ โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย และโครงการโรงเรียนคุณธรรมโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย จึงควรกำหนดรูปแบบในการบริหารงานเพื่อพัฒนาคุณธรรมตามแนวทางโรงเรียนคุณธรรมที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้

จากสภาพของปัญหา ผลกระทบ และความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศเพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข จึงได้ข้อสรุปว่าการพัฒนาคุณธรรมให้กับเยาวชนของชาติ จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ “โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.” ซึ่งผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรทำวิจัย และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีผู้ใดเคยศึกษาวิจัยเรื่องนี้มาก่อน จึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สามารถนำรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปใช้ในการกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เป็นการดำเนินงานเพื่อสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ตามพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ได้มอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล) ดำเนินงานตามนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม โดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอีกทั้งรับผิดชอบในการจัด

การศึกษาเพื่อให้เยาวชนทุกคน มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข (สำนักพัฒนา
นวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและความ
จำเป็น จึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานให้กับ
นักเรียนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา
ในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อสร้างรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของ
โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้
กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยแต่ละด้านไว้เป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 18 คน ใช้
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน โดย
การจัดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัย
คัดเลือกโดยวิธีการเจาะจงได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 15 คน ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษามาไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เพื่อประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบประเมินที่ถามความเหมาะสมใน 4 ด้าน คือ โดยประเมินความถูกต้อง ความ
เหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านความพอเพียง พบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความพอเพียง โรงเรียนได้จัดทำโครงการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ซึ่งมีกิจกรรมด้านวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้บูรณาการของตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การจัดการเรียนการสอน โดยคณะครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมทุกระดับชั้น และทุกสาขาวิชา มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานตามสภาพจริง คือการปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงปลา การเพาะเห็ด การทำน้ำหมักชีวภาพ การปลูกพืชสมุนไพร ซึ่งเป็นการเรียนรู้งานพื้นฐานการประกอบอาชีพ ด้านการเกษตร การเรียนรู้การทำบัญชีเก็บออมเงิน นำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติเชื่อมโยงสู่ทักษะการเรียนรู้ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การวิเคราะห์ รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน ทักษะการใช้กระบวนการกลุ่ม 2. ด้านความกตัญญู พบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความกตัญญู ให้กับนักเรียนจะต้องกระทำโดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้ทั้งการจัดประสบการณ์การอบรมสั่งสอน การสอดแทรกคุณธรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการสร้างเสริมและพัฒนา พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนในทางที่ดีงามอย่างต่อเนื่อง พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษา ชุมชนและสังคมมุ่งหวัง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อีกทั้ง การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความกตัญญู ให้กับนักเรียนจะต้องกระทำโดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้ทั้งการจัดประสบการณ์การอบรมสั่งสอน การสอดแทรกคุณธรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการสร้างเสริมและพัฒนา พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนในทางที่ดีงามอย่างต่อเนื่อง พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษา ชุมชนและสังคมมุ่งหวัง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 3. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนได้จัดทำโครงการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ซึ่งมีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานตามสภาพจริง คือการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การออมเงินและมีกิจกรรม ด้านความซื่อสัตย์แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2. ความซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ 3. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง อีกทั้ง การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนได้จัดทำโครงการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ซึ่งมีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานตามสภาพจริง คือการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การออมเงินและมีกิจกรรม ด้านความซื่อสัตย์แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2. ความซื่อสัตย์ต่องาน

ที่ท่า 3. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง 4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าการสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ใช้หลักการบริหารโดยนึกถึงความแตกต่างของบุคคลที่หลากหลายตามบทบาทและหน้าที่ต่างๆ ที่เหมือนกันบ้างและต่างกันบ้าง ตั้งแต่เป็นสมาชิกของครอบครัว สมาชิกของโรงเรียน สมาชิกของที่ทำงาน และสมาชิกของสังคม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ละเมิดผู้อื่น และพร้อมยอมรับในการกระทำของตนเองนั้น สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนเองและบุคคลต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างมีความรับผิดชอบ พร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบได้ มีความเคารพต่อกฎเกณฑ์กติกาอย่างมีวินัย และ 5. ด้านอุดมการณ์ คุณธรรมพบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านอุดมการณ์ คุณธรรม หลักธรรมาภิบาลที่ดี ใช้หลักการบริหารโดยการใช้หลักนิติธรรมความเสมอภาคและความยุติธรรม ในการบริหารองค์กรของรัฐเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กรและนอกองค์กร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง นักเรียนและผู้ปกครอง โดยการออกกฎ ระเบียบ และคำนึงถึงหลักประชาธิปไตย หลักสิทธิ และเสรีภาพ รวมทั้งการปฏิบัติต่อทุกคน ต้องให้อยู่ในกรอบกฎระเบียบที่ถูกต้องตามครรลองครองธรรม อย่างสม่ำเสมอ ไม่เลือกปฏิบัติ

2.รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า

1.ด้านความพอเพียง ตามหลักไตรสิกขา 1. ด้านศีล มี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างวัฒนธรรมทางด้านคุณธรรม สร้างการเคารพศีลธรรมและจริยธรรมในทุกกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การสอนคุณลักษณะที่ดี การเคารพกติกาและ กฎระเบียบของโรงเรียนจนเป็นนิสัย 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พบปะกันให้เกิดความเคารพศีลธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวันด้วยการรักษาศีล 5 เป็นประจำ 3.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในกิจกรรมทางศาสนาและความเชื่อที่หลากหลาย และการสร้างสถานการณ์ที่เชื่อมโยงความรู้สึกและความเข้าใจของนักเรียนต่อความศรัทธาและความเคารพต่อความแตกต่างของผู้อื่น เป็นต้น 2.ด้านสมาธิ มี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและความเชื่อของนักเรียน โดยมีวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเคารพศีลธรรมและจริยธรรม 2.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสอนและสร้างคุณลักษณะที่ดี: โรงเรียนควรจัดโปรแกรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีในนักเรียน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเอื้ออาทร และความเข้าใจต่อความแตกต่างของผู้อื่น การใช้เรื่องราว การตั้งคำถาม และการเสนอแนวคิดในการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะเหล่านี้ก็เป็นไปได้ และ 3.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและความเชื่อ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมทางศาสนาและความเชื่อที่ส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพต่อศาสนาและความเชื่อของนักเรียน ตัวอย่างเช่น การจัดพิธีทางศาสนา ด้านปัญญา มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทางศาสนาต่าง ๆ และการสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างเสริมความเข้าใจและความยินดีในความแตกต่างของนักเรียน และ 2.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างโอกาสให้

นักเรียนมีส่วนร่วม: โรงเรียนควรสร้างโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม เช่น การสร้างชุมชนที่มีการร่วมมือ การจัดกิจกรรมอาสาสมัคร หรือการพัฒนาโครงการที่เน้นคุณค่าและจริยธรรม

2.ด้านความกตัญญู ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล มี 2 รูปแบบประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างร่วมมือกับชุมชนของโรงเรียนคุณธรรมตามหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงและร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมที่ดีในโรงเรียนและในสังคมที่แตกต่างกันไป และ 2.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างพันธมิตรกับองค์กรและชุมชนท้องถิ่น โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนและบุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกับองค์กรและชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียง เช่น การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม, การสนับสนุนกิจกรรมสังคมในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสมาธิ มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสังคมและความรับผิดชอบ โรงเรียนควรสนับสนุนนักเรียนในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน และ ด้านปัญญา มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การเข้าร่วมในโครงการช่วยเหลือชุมชน, การเข้าร่วมกิจกรรมทำความสะอาดสิ่งแวดล้อม หรือการสนับสนุนโครงการกำลังพลพรรณนั้นอย่างเป็นรูปแบบที่ต่อยอดและยั่งยืน

3.ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล มี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างการเข้าใจและยอมรับตนเอง โรงเรียนควรสนับสนุนนักเรียนในการพัฒนาการเข้าใจและยอมรับตนเองอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่เน้นการทำความรู้จักตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับความสามารถของตนเอง 2.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมความเป็นผู้นำและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น โรงเรียนควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเป็นผู้นำในกลุ่ม เช่น การให้โอกาสให้นักเรียนเป็นหัวหน้าโครงการหรือกิจกรรมที่มีผลต่อชุมชน และ 3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสนับสนุนการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาและการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น การเรียนรู้การแก้ปัญหาทางจิตวิทยาหรือการใช้กลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน ด้านสมาธิ มี 1 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งทางอารมณ์และจิตใจ โรงเรียนควรสนับสนุนนักเรียนในการพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์และความเครียด เช่น การให้คำแนะนำและการฝึกฝนทักษะการจัดการอารมณ์ และด้านปัญญา มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1.ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนได้แก่การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา เช่น การแก้ปัญหาในทีม การจัดกิจกรรมที่เน้นความรับผิดชอบและการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ยกตัวอย่างเช่น การออกกำลังกายและการเล่นเกมที่ใช้สื่อสารร่วมกัน

4.ด้านความรับผิดชอบ ตามหลักไตรสิกขา พบว่า ด้านศีล มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมของความเป็นส่วนร่วม (Participatory Culture) สร้างแวดล้อมที่กระตุ้นนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีพื้นที่ในการแสดงออกด้วยความคิดของตนเอง เช่น การให้โอกาสในการสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศิลปะของนักเรียน และ 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ (Emotional Development) สนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาทักษะทางอารมณ์และความเข้าใจในระดับต่างๆ โดยเน้นการฝึกฝนให้มีสมดุลระหว่างอารมณ์บวกและอารมณ์ลบ ด้านสมาธิ มี 1 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้าใจในศักยภาพทางการศึกษา สร้างแวดล้อมที่สนับสนุนให้นักเรียนเข้าใจถึงศักยภาพของตนเองและผู้อื่นในด้านการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการทดลองและการค้นคว้าในหัวข้อที่น่าสนใจ และด้านปัญญา มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืน สร้างแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนโดยให้นักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่มีประโยชน์ในสังคมและชีวิตประจำวันและ 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นความหลากหลาย สร้างแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหาการเรียนรู้และวิธีการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพื้นที่ที่นักเรียนมาจากการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนคุณธรรมตามหลักไตรสิกขาจะช่วยให้เด็กนักเรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและเติบโตไปพร้อมกับความเป็นคนดีที่มีคุณธรรมในสังคมได้ดียิ่งขึ้นและมีผลการเรียนที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และ

5.ด้านอุดมการณ์และคุณธรรม ตามหลักไตรสิกขา พบว่า ด้านศีล มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณค่าและจริยธรรม จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมที่ดี เช่น การอ่านหนังสือวรรณคดี การศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดกิจกรรมสังคมชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเข้าใจในการช่วยเหลือผู้อื่น และ 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย การใช้เทคนิคการสอนที่นำเสนอความรู้และคุณค่าอย่างน่าสนใจ เช่น การใช้ภาพประกอบ, การเล่าเรื่อง, หรือการใช้เกมการเรียนรู้ ด้านสมาธิ มี 2 รูปแบบประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตประจำวัน การสร้างบทเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์และสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันของนักเรียน เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการจัดการเงินในชีวิตประจำวัน และ 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะเชิงบุคลิก สร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการแก้ปัญหา, การทำงานร่วมกับผู้อื่น, และการเป็นผู้นำผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นพัฒนาทักษะเชิงบุคลิก ตัวอย่างกิจกรรมและการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้เพื่อพัฒนานักเรียนตามหลักไตรสิกขา และด้านปัญญา มี 1 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมโต้วาทีเพื่อสร้างทักษะการสื่อสารและการวิเคราะห์, ส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้เชื่อมโยงกับคุณค่าและจริยธรรมที่ดี

ผลการประเมินรูปแบบทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความพอเพียง พบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความพอเพียง โรงเรียนได้จัดทำโครงการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ซึ่งมีกิจกรรมด้านวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้บูรณาการของตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การจัดการเรียนการสอน โดยคณะครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมทุกระดับชั้น และทุกสาขาวิชา 2) ด้านความกตัญญู พบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความกตัญญู ให้กับนักเรียนจะต้องกระทำโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งการจัดประสบการณ์การอบรมสั่งสอน การสอดแทรกคุณธรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และปฏิบัติได้ 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า การสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนได้จัดทำโครงการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ซึ่งมีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานตามสภาพจริง คือการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การออมเงินและมีกิจกรรม ด้านความซื่อสัตย์แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1.ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2. ความซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ 3. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง 4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าการสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ใช้หลักการบริหารโดยนึกถึงความแตกต่างของบุคคลที่หลากหลายตามบทบาทและหน้าที่ต่างๆ ที่เหมือนกันบ้างและต่างกันบ้าง ตั้งแต่เป็นสมาชิกของครอบครัว สมาชิกของโรงเรียน สมาชิกของที่ทำงาน และสมาชิกของสังคม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ละเมิดผู้อื่น และพร้อมยอมรับในการกระทำของตนเองนั้น สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนเองและบุคคลต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างมีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้มีการตรวจสอบได้ มีความเคารพต่อกฎเกณฑ์กติกาอย่างมีวินัย 5. ด้านอุดมการณ์ คุณธรรม พบว่าการสร้างเสริมหรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านอุดมการณ์ คุณธรรม หลักธรรมาภิบาลที่ดี ใช้หลักการบริหารโดยใช้หลักนิติธรรมความเสมอภาคและความยุติธรรม ในการบริหารองค์กรของรัฐเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กรและนอกองค์กร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง นักเรียนและผู้ปกครอง โดยการออกกฎ ระเบียบ และคำนึงถึงหลักประชาธิปไตย หลักสิทธิ และเสรีภาพ รวมทั้งการปฏิบัติต่อทุก

คน ต้องให้อยู่ในกรอบกฎระเบียบที่ถูกต้องตามครรลองครองธรรม อย่างสม่ำเสมอ ไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมตามนโยบาย สพฐ. อย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ ชันบุตร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมที่มีสัมฤทธิ์ผล โรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง) อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมที่มีสัมฤทธิ์ผล โรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง) พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การจัดทำสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 2) การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนของครู 4) การเรียนรู้และคุณภาพนักเรียน 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน รวม 14 องค์ประกอบย่อยและ 50 รายการ 2. ผลการสร้างกลยุทธ์ พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การจัดทำสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 2) การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนของครู 4) การเรียนรู้และคุณภาพนักเรียน 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน รวม 14 องค์ประกอบย่อยและ 50 รายการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยธนสาร บัลลังก์ปัทมา, และ สถาพร ชันโต (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 10 องค์ประกอบย่อย 2) รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นรูปแบบที่มีชื่อว่า “MSMM Model” โดยเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างและวิธีการบริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ตามแนวคิดโรงเรียนคุณธรรมหลักสากลธรรม และการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 10 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก คือ แนวคิดโรงเรียนคุณธรรม หลักสากลธรรม และการบริหารโรงเรียน และ 3) ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่ได้กำหนด จึงสรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

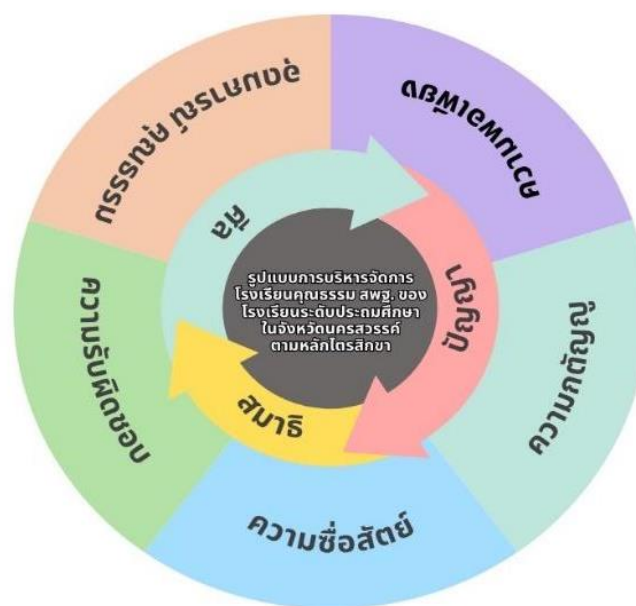
2.รูปแบบในภาพรวมมีรูปแบบครบทุกด้านและมีประสิทธิภาพจากกระบวนการสร้างและการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดประชุมสนทนากลุ่มการสร้างรูปแบบได้รับการตรวจสอบและเติมเต็มโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม ด้านการบริหารการศึกษา ด้านรูปแบบและด้านสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน โดยผู้วิจัยได้นำผลแต่ละด้านมาอภิปรายดังนี้ 1) ด้านความพอเพียงตามหลักไตรสิกขา พบว่า 1. ด้านศีล มี 3 แนวทาง 2.ด้านสมาธิ มี 3 แนวทาง ด้านปัญญา มี 2 แนวทาง 2) ด้านความกตัญญู ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล มี 2 แนวทาง ด้านสมาธิ มี 1 แนวทาง และ ด้านปัญญา มี 1 แนวทาง 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล มี 3 แนวทาง ด้านสมาธิ มี 1

แนวทาง และด้านปัญญา มี 1 แนวทาง 4) ด้านความรับผิดชอบ ตามหลักไตรสิกขา พบว่า ด้านศีล มี 2 แนวทาง ด้านสมาธิ มี 1 แนวทาง และด้านปัญญา มี 2 แนวทาง และ 5) ด้านอุดมการณ์และคุณธรรม ตามหลักไตรสิกขา พบว่า ด้านศีล มี 2 แนวทาง ด้านสมาธิ มี 2 แนวทาง และ ด้านปัญญา มี 1 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน หมั่นตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารได้ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งอาจเป็นการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้, การสร้างโอกาสให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน, หรือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือและการเชื่อมโยงกับชุมชนและผู้ปกครองในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สุขธนู (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนวัดป่าไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนวัดป่าไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น คือ 4 G Model ประกอบด้วยรูปแบบกิจกรรม 4 รูปแบบ ดังนี้ G1 = good example เป็นแบบอย่าง คุณธรรม นำ นักเรียน G2 = good practice หมั่นพากเพียร ปฏิบัติธรรม นำสุขศรี G3 = good goal มุ่งเป้าหมาย อัตลักษณ์ สู่ความดี และ G4 = good participation บววิถี ทุกคนร่วมคิดทำ นำชุมชนซึ่งพบว่า มีผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบอยู่ใน ระดับมีคุณภาพมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ 2. ผลการใช้รูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนวัดป่าไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า นักเรียนโรงเรียนวัดป่าไผ่ทุกคน มีพฤติกรรมบ่งชี้คุณธรรม อัตลักษณ์ 5 ประการ ผ่านเกณฑ์ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 และปรากฏผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เกิดกับโรงเรียน มีจำนวน 8 รางวัล ผลงานที่เกิดกับผู้บริหาร มีจำนวน 5 รางวัล ผลงานที่เกิดกับ ครูผู้สอน มีจำนวน 67 รางวัล และผลงานที่เกิดกับนักเรียน มีจำนวน 66 รางวัล อีกทั้งผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม ได้ผลการประเมินค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดทุกรูปแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการสร้างรูปแบบด้วยการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านล้วนมีความรู้ความสามารถและลุ่มลึกในเนื้อหาที่สร้างเป็นรูปแบบขึ้นมาทำให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารสถานศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินรูปแบบเห็นชอบมากที่สุดทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมศิริ เนื้อเย็น (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้รูปแบบการดำเนินงาน 7 องค์ประกอบ จำนวน 47 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ การประสานงาน จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ การลงมือปฏิบัติ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ การนิเทศติดตาม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ การประเมินผล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และการสร้างเครือข่าย จำนวน 6 ตัวบ่งชี้และ 3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักไตรสิกขา” ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นต้น โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามหลักทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม บูรณาการกับหลักไตรสิกขา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (พิมพ์วิวัฒน์ นิธิจิรชาติ, 2567)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการงานวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาเสนอเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. ในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายจังหวัดนครสวรรค์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพปัญหา SWOT analysis โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อหาแนวทางในการสร้างคุณธรรมเป้าหมาย คุณธรรมอัตลักษณ์ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ใช้เป็นตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างใจที่ตรงกันจากทุกฝ่าย อาศัยกิจกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศติดตามงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมในจังหวัดนครสวรรค์ ควรมีการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน
4. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานควรวางแผนการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ทั้งนี้ควรประเมินทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับโครงงานคุณธรรม และระดับภาพรวมของโรงเรียน โดยแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครสวรรค์ ทั้ง 3 เขตควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมตามนโยบายของ สพฐ. อย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน และผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและแนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณธรรมของโรงเรียนในภาพรวม
3. ควรจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งงบประมาณในส่วนของสถานศึกษา และงบประมาณในส่วนขอรับสนับสนุนจากภายนอก เช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เงินบริจาคจากผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการและประโยชน์ทางการบริหารโรงเรียนในอนาคตที่จะต้องรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางและชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์
2. ควรศึกษาความคิดเห็นในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
4. ควรศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบในจังหวัดนครสวรรค์
5. ควรศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนคุณธรรมในภาคเหนือตอนล่างภาคกลางตอนบน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ,(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรม
การจัดการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ,(2561). คู่มือแนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, และ สถาพร ชันโต,(2562). รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธีระ ชันบุตร,(2562). กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมที่มีสัมฤทธิ์ผลโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จ
จินนาวาสงเคราะห์) อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปรมศิริ เนื้อเย็น. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา
คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2. รายงานการวิจัย,โรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนัก
นายกรัฐมนตรี.
- วาสนา สุขธนู. (2562). การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนวัดป่าไผ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. รายงานการวิจัยโรงเรียนวัดป่าไผ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2559). *สร้างสรรค์ผู้นำ คุณธรรมคู่ปัญญา พัฒนาสังคมไทย : 4
ทศวรรษพัฒนบริหาร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2566-2570)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว*

ไพฑูรย์ แจ่มพันธ์

โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

Corresponding author e-mail: lknaja25@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาศักยภาพ 2) สร้างรูปแบบฯ 3) ทดลองใช้รูปแบบฯ และ 4) ประเมินรูปแบบฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว จำนวน 66 คน เลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา และระดับพฤติกรรมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ และการประเมินระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนาศักยภาพ; เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

*Received: 5 August 2024, Revised: 29 November 2024, Accepted: 7 December 2024

Human resource development model to promote the use of information and communication technology in learning management to develop the quality of education at Nong Bua Municipality School 2

Paitoon Jamjan

Thesaban School 2 Nong Bua
Corresponding author e-mail: lknaja25@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study 1) Current status, desired image of and necessary needs, 2) Model creation, 3) Model trial, and 4) Model evaluation. The informants were 66 teachers and educational personnel at Nong Bua Municipality School 2. They were purposively selected. The instruments used for data collection were questionnaires, interview forms, group discussion records, and tests. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Need analysis. The research results found that 1) Current status was at a moderate level. The most desired status was at a high level. The highest priority was the development of information technology ability. 2) The personnel development model to promote the use of information and communication technology in learning management consisted of 5 parts: Part 1: Principles and objectives of the model, Part 2: Content of the model, Part 3: Development process, Part 4: Evaluation, and Part 5: Conditions for success. The results of the evaluation of suitability and feasibility were at the highest level. 3) The results of the model trial found that the knowledge assessment scores after participating in the development were higher than the knowledge assessment scores before participating in the development. and the behavioral level before development was at a moderate level, after development was at the highest level. and 4) The results of the evaluation of the model found that the usefulness and the evaluation of the overall satisfaction level were at the highest level.

Keywords: Model; Human resource development; Information and communication technology

บทนำ

ครูในยุคการศึกษาไทย 4.0 ต้องเป็นครูมืออาชีพ โดยมีความรู้ในศาสตร์ด้านเนื้อหาความรู้ในวิชาที่สอน และศาสตร์ด้านการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้ดี มีความสามารถในการด้าน ICT เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอจึงจะสามารถพัฒนาผู้เรียนในยุคการศึกษา 4.0 ให้เป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมจนได้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพส่งขายไปยังต่างประเทศเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ การที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้เรียนหรือนักเรียนจะต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์การคิดผลิตภาพ การคิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นการคิดที่สร้างผลผลิตที่มีความใหม่ ไม่ซ้ำแบบใครและมีความเป็นเชิงบวกนอกจากนี้ยังต้องมีการคิดรับผิดชอบ ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำในทุกขั้นตอนตลอดจนรับผิดชอบต่อผลผลิตที่สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมด้วย (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นส่วนผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี 2 ประเภท คือ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) คือ การทำงานร่วมกันระหว่างฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ในการประมวล จัดเก็บ เข้าถึง ค้น คือนำเสนอ และเผยแพร่สารสนเทศด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สำหรับคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะสูงมากสามารถทำงานนอกเหนือจากการประมวลผล และจัดเก็บข้อมูลธรรมดาเป็นสื่อในการสร้างภาพ 3 มิติ การตัดต่อภาพยนตร์ การผสมเสียง และเป็นตัวกลางในการนำเสนอสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ ตัวอย่างของฮาร์ดแวร์ ได้แก่ อุปกรณ์ใด ที่มีชิพคอมพิวเตอร์เป็นส่วนประกอบ เช่นคอมพิวเตอร์กล้องถ่ายภาพดิจิทัล โทรศัพท์เซลล์ลูลาร์ และรวมถึงวัสดุ เช่น สมาร์ทการ์ด ตัวอย่างซอฟต์แวร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ โปรแกรมกราฟิก โปรแกรมตัดต่อภาพเคลื่อนไหว 2) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology : CT) คือ อุปกรณ์และวิธีการในการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อการเข้าถึง ค้นหา และรับ ส่งข่าวสารด้วยความรวดเร็วตัวอย่างเช่น โมเด็ม การส่งสัญญาณผ่านดาวเทียม การประชุมทางไกล เป็นต้น (กิดานันท์ มลิทอง, 2548) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญ คือ การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ประกอบด้วย Communications Media การสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้พลเมืองจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหากมีการบันทึกข้อมูลประวัติผู้ป่วยหรือข้อมูลอื่น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์หลากหลายที่มากกว่าโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ เช่น แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต อีเมล ทำให้สารสนเทศเผยแพร่หรือกระจายออกไปในที่ต่าง ๆ ได้สะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นบริการสำคัญของการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีผลให้การใช้งานด้านต่าง ๆ มีราคาถูกลง เช่น การใช้แฟกซ์และอีเมลจะถูกกว่า น่าเชื่อถือกว่า และรวดเร็วกว่าการใช้บริการไปรษณีย์แบบเดิมทั้งนี้หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และบุคคลทั่วไปต่างนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากขึ้นเพราะช่วย

ประหยัดเวลาและเงินรวมทั้งทำให้มีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขึ้น เครือข่ายสื่อสาร (Communication Networks) ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายภายนอก เนื่องจากจำนวนการใช้เครือข่าย จำนวนผู้เชื่อมต่อ และจำนวนผู้ที่มีศักยภาพในการเข้าเชื่อมต่อกับเครือข่ายนั้นวันจะเพิ่มสูงขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ และต้นทุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีราคาถูกลงมาก แม้ว่าการเป็นเจ้าของคู่มือสายโทรศัพท์หรือคอมพิวเตอร์ ยังเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่คนจำนวนมากก็เริ่มมีกำลังหามาใช้ได้เองแล้ว เช่น เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก (สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ, 2555)

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาไว้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษานั้นเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษาซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการตอบสนองนโยบายการศึกษาที่เป็นการศึกษาเพื่อประชาชนทุกคนรวมถึงนักเรียน ชนบทที่มีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลของโลกผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบ World Wide Web ในอินเทอร์เน็ตโดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถใช้เวลาที่มียู่ในการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองกับบทเรียนด้วยสื่อ (ไพรัช ธัชยพงษ์ และ พิเชษฐ คุรงคเวโรจน์, 2555) แต่การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา นั้นยังคงมีปัญหาของการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังไม่รู้จักวิธีการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบและต่อเนื่องทั้งยุทธศาสตร์มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคต รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริงการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความชำนาญในเนื้อหาวิชาที่สอนมีทักษะความรู้และการปฏิบัติในการนำอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพก้าวทันต่อวิทยาการและโลกที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพรวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรม ความเป็นครูด้วยแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีความสำคัญคือ ครูเป็น บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูเป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการ ศึกษา ผู้นิเทศก์ หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ยนต์ ชุ่มจิต, 2558) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ องค์การที่ประสบ

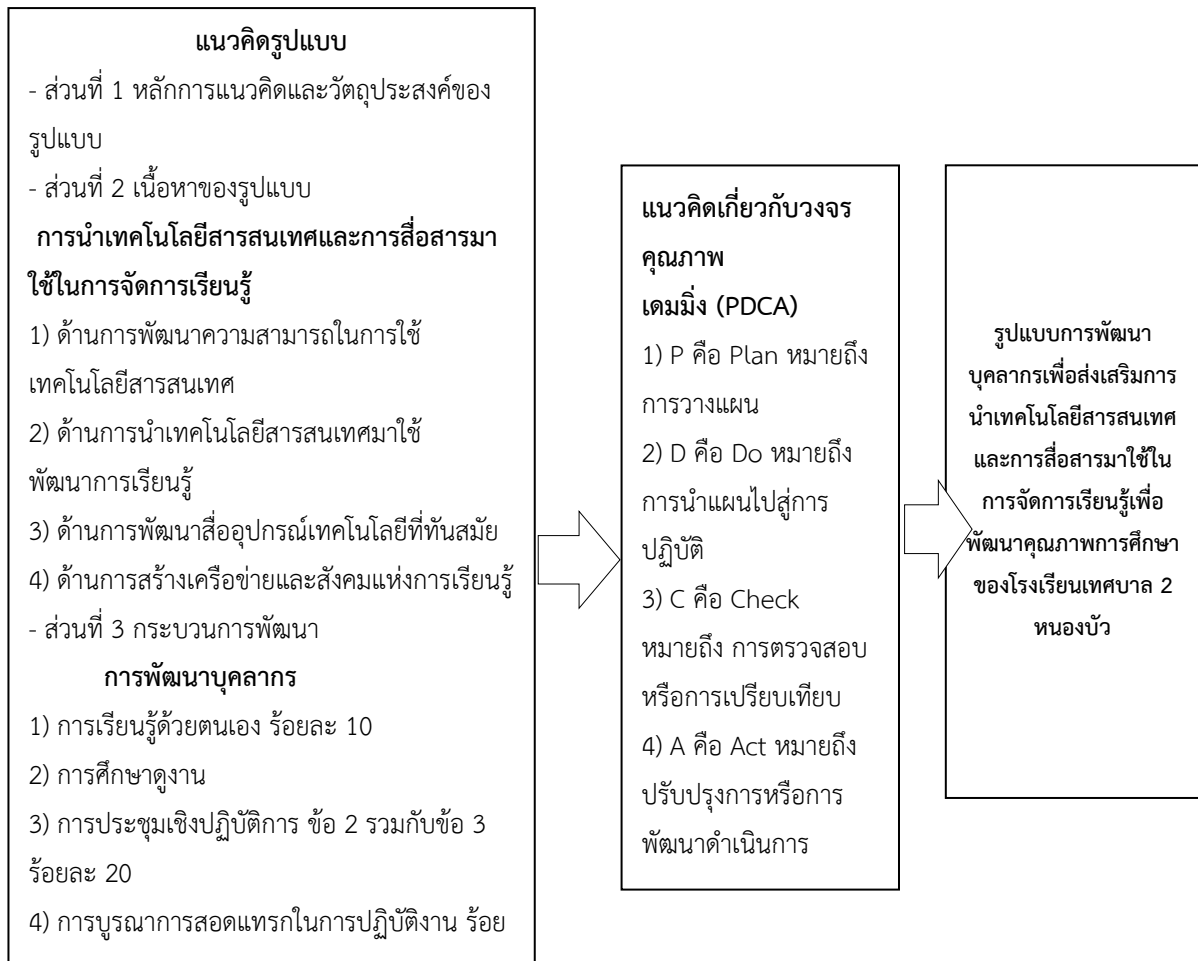
ความสำเร็จต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัวเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา นักเรียนที่มาศึกษาเรียนรู้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีประกอบกับในยุค การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเรียนรู้โดยอาศัยเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งนั่นคือเทคโนโลยี และในการ จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ยังต้องได้รับการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ครูมีทักษะการใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยี่ในการดำเนินชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ (โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว, 2565)

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ได้เล็งเห็นปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญ จึงต้องพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว จำนวน 66 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและประเมินรูปแบบในครั้งนี้ ประกอบด้วย คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนในการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสองคู่ (Dual – Response Format) แต่ละข้อประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยช่องสำหรับแสดงความคิดเห็น 2 หัวข้อหลัก คือความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โดยใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้

1. ประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. ประเมินผลความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้การวิจัย ได้แก่ 1) ดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNImodified) 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

- 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ
จำเป็น โดยรวมรายด้าน

การพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมา ใช้ในการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	μ	σ	ระดับการ ดำเนินงาน	μ	σ	ระดับการ ดำเนินงาน		
1. ด้านการพัฒนา ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.33	0.53	ปาน กลาง	4.79	0.50	มาก ที่สุด	0.437	1
2. ด้านการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ เรียนรู้	3.42	0.53	ปาน กลาง	4.68	0.51	มาก ที่สุด	0.367	3
3. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.39	0.53	ปาน กลาง	4.71	0.51	มาก ที่สุด	0.389	2
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและ สังคมแห่งการเรียนรู้	3.45	0.49	ปาน กลาง	4.58	0.50	มาก ที่สุด	0.328	4
โดยรวม	3.40	0.52	ปาน กลาง	4.69	0.50	มาก ที่สุด	0.380	

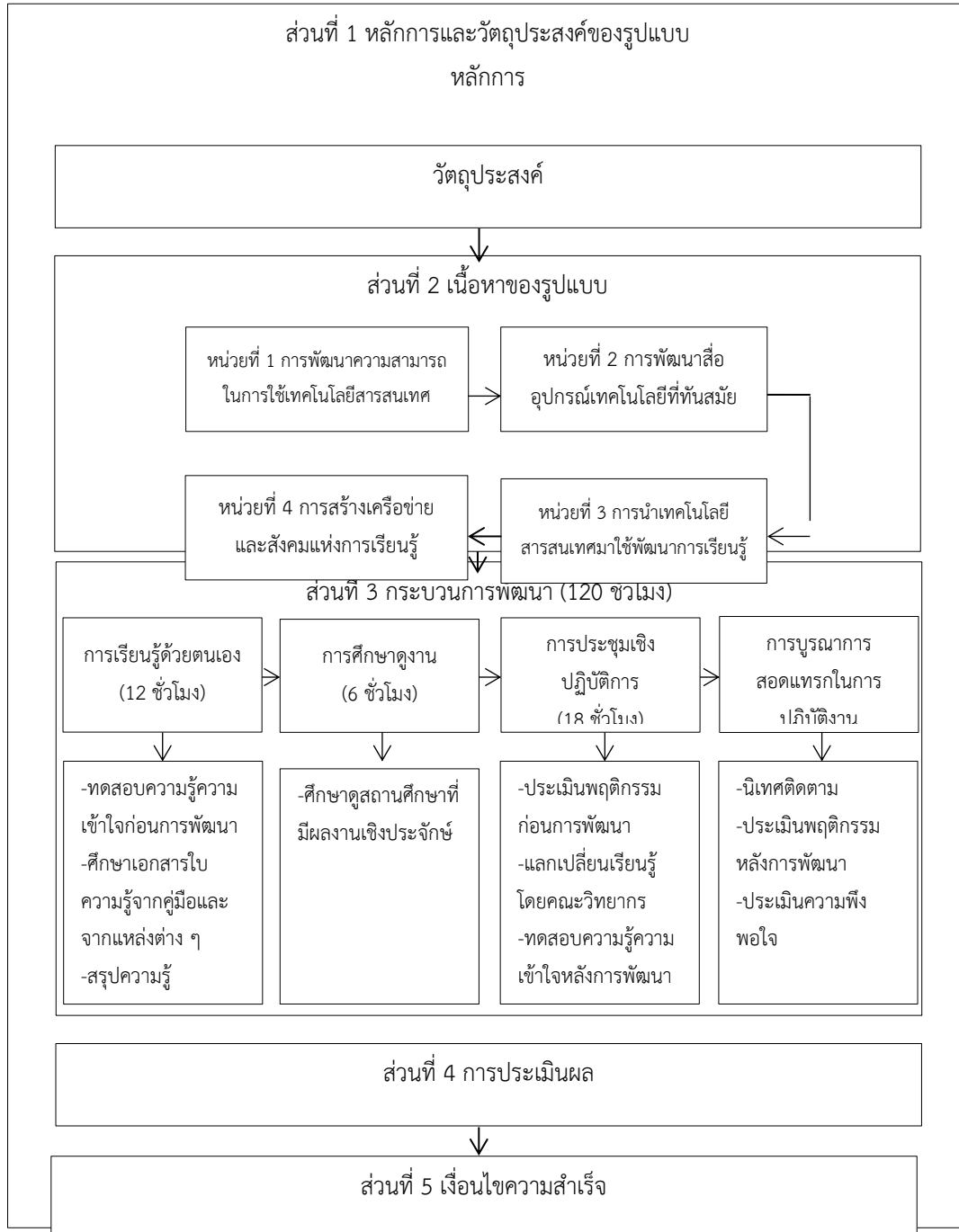
สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความ
ต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้
ในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2
เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยที่
2 การพัฒนาสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย หน่วยที่ 3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
หน่วยที่ 4 การสร้างเครือข่ายและสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การ
ประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 1

3) ผลทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนน
ประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา และระดับพฤติกรรมก่อนการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง หลังการ
พัฒนายู่ในระดับมากที่สุด

4) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผล
การประเมินระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่นำเสนอไปข้างต้นมีประเด็นอภิปรายดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ผู้วิจัยขอเสนออภิปรายผล ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ แต่ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับองค์ความรู้ที่ก้าวไปตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ต้องก้าวให้ทันต่อเทคโนโลยีที่รุดหน้าไปด้วยเช่นกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเร่งแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพื่อนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่จิรัฐติกล บัญอินทร์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัญหา และความต้องการการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในด้านสภาพโดยรวมมีสภาพการปฏิบัติระดับน้อย ด้านปัญหาโดยภาพรวมมีปัญหาระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนา ฤๅศิริวรรณ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการชี้แนะการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัญ น่วมมะโน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัดสกร พิกุลทอง (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยที่ 2 การพัฒนาสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย หน่วยที่ 3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ หน่วยที่ 4 การสร้างเครือข่ายและสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านทั้งเชิงปริมาณคือจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้ข้อมูลอย่างถูกต้องนำมาสร้างรูปแบบโดยมีเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรมตามหลักการแนวคิดของนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดไว้เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังที่ ทิศนา ขัมมณี (2546) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1) วัตถุประสงค์ แนวคิด 2) บริบทและเงื่อนไข 3) ยุทธศาสตร์ 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ และผู้วิจัยได้นำเอาวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA มาใช้ในการขับเคลื่อนรูปแบบเพื่อให้รูปแบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง และ Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนา ธุศรีวรรณ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการชี้แนะ 4) ปัจจัยสนับสนุนและผลการตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุนนาค (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการทอถิ่นในเขตภูมิภาคตะวันตกรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการทอถิ่น ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้นำ วัฒนธรรม องค์กร ความรู้ความสามารถของบุคลากร การมีส่วนร่วมของประชาชน การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ด้านกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการบุคลากร การสั่งการ การบริหารงบประมาณ การติดตาม ประเมินผล ด้านผลผลิตที่ได้คือนวัตกรรมทอถิ่น

3) ผลการนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ไปใช้ พบว่า ผลการประเมินระดับพฤติกรรมพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้วางแผนการใช้รูปแบบตามกระบวนการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอไว้ในขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม นำมาใช้ในการสถานการณ์จริง มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การศึกษาดูงานเพื่อให้เกิด

แรงกระตุ้นใช้เป็นแรงบันดาลใจและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และนำมาใช้ในสถานศึกษา 1 ปีการศึกษา มีการประชุมสะท้อนผลเป็นระยะ สอดคล้องกับหลักการพัฒนา 70: 20: 10 ดังที่ อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์ (2559) ได้เสนอว่า หลักการพัฒนา 70: 20: 10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา น่วมมะโน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศ หลังได้รับการนิเทศภายในมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง จากผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mitchell (1998) ได้ศึกษาผลกระทบของรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเรียนมัธยมของรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาว่า ผู้เรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงจากผู้รับการถ่ายทอดความรู้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างไร สำหรับการสร้างพฤติกรรมทักษะในการเป็นผู้นำในธุรกิจที่จำเป็นต่อการเรียนในระดับสูง หรือการทำงานต่อไปในอนาคต

4) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว พบว่า ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแบบสอบถามสำรวจ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านนำมากำหนดรูปแบบตามหลักการมีการนำเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพากษ์และประเมิน ได้รูปแบบที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสามารถนำมาใช้ในสถานการจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ดังที่ สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ (2555) ได้นำเสนอว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญ คือ การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนางานกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรฐิติกาล บุญอินทร์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบ

มีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลลออ ทวีขศรี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและกรณีศึกษาตามหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถสื่อสารในการปฏิบัติการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการประเมินมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว ขึ้นตอนการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ด้วยเป็นการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจให้เกิดทักษะนำไปสู่การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องให้เห็นเป็นรูปธรรมมีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน นิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติในการให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในด้านนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น การพัฒนาระบบการบริหาร หรือการพัฒนากลยุทธ์ ในขั้นตอนดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *ไอซีทีเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรัฐติกา บัญอินทร์. (2561). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชัตสกร พิกุลทอง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). *ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทศนา แหมมณี. (2546). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนา ฤทธิวรรณ. (2562). *การพัฒนาแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นวลลออ ทวิชศรี. (2563). การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและ
กรณีศึกษาตามหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถสื่อสารในการ
ปฏิบัติการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา บุณนาค. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการท้องถิ่นในเขตภูมิภาคตะวันตก.
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพรัช ธัชยพงษ์ และพิเชษฐ์ ด้รงควโรจน์. (2555). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว. (2565). รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565.
อุบลราชธานี: โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและ
ระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. วารสาร สมาคมนักวิจัย. 24(1), 121-135.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551) . ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการศึกษาเพื่อบวาระแห่งชาติ
2551 - 2555. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. (2555). เทคโนโลยีสารสนเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning
Model. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- Deming, W.E. (1995). Out of the Crisis. Cambridge. Mass : Massachusetts Institute of
Technology.
- Mitchell. D.Y. (1998). *The impact of a Self-directed learning model on public high school
students*. Dissertation thesis, Ed.D. Pepperdine:Pepperdine University.

การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน*

ทวีศักดิ์ สั่งวัง

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

Corresponding author e-mail: thunyakarn.p@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน การดำเนินการเป็น 4 ระยะ คือ การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการ การสร้างรูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบ และประเมินความพึงพอใจ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล 30 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทาง 9 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบ 12 คน การทดลองใช้รูปแบบ 11 คน และการประเมินความพึงพอใจ 11 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย 1) ความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการวางแผน และด้านการตัดสินใจ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ (4) การประเมินผลของรูปแบบ และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ปีการศึกษา 2566 ร้อยละคะแนนเฉลี่ยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2565 ร้อยละ 1.36 และ 4) ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; การบริหารงานวิชาการ; การมีส่วนร่วม; คุณภาพผู้เรียน

*Received: 7 July 2024, Revised: 3 August 2024, Accepted: 5 August 2024

Developing a participatory academic administration model to develop student quality Ban Hong Khat Nong Takhian School

Taweesak Sangwang²

Director of Ban Hong Khat Nong Takhian School, Sisaket Primary Educational Service Area Office 1
Corresponding author e-mail: thunyakarn.p@gmail.com

ABSTRACT

The main objective of this research is to develop a participatory academic administration model to develop the quality of students at Ban Hong Khat Nong Takhian School. The operation is in 4 phases, namely the study of needs and guidelines for academic administration. pattern creation Model trial and evaluate satisfaction. The target group used in the research were 30 informants, 9 experts in guideline study, 12 experts in model verification, 11 people in model testing, and 11 people in satisfaction assessment. Tools used include questionnaires, interview forms, and focus group recordings. Academic achievement score recording form Desired characteristics and satisfaction assessment form. Statistics used include percentage, mean, and standard deviation. and the index of essential needs. Research results 1) Necessary needs Overall in every aspect, it was found that the highest needs index was in the evaluation aspect, followed by the operations aspect. Participating in benefits Planning aspect and decision making. 2) Components of the model. There are 5 elements: (1) principles of the model, (2) objectives of the model, (3) methods of operation of the model, (4) evaluation of the model, and (5)) Conditions for success of the model. 3) The results of the trial using the format found that in the academic year 2023 the percentage of average scores in academic achievement and desirable characteristics increased from the academic year 2022 by 1.36 percent and 4) satisfaction with the format. Overall and classified into each aspect, it was found that the feasibility and usefulness aspects were at the highest level.

Keywords: management style; Academic administration; Participation; Student quality

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 1 ระบุเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจนว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หัวใจสำคัญของการศึกษา คือ “การเรียนรู้ของผู้เรียน” ในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จมีความจำเป็นต้อง “ปฏิรูปการเรียนรู้” ของผู้เรียน ซึ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้จำเป็นต้องประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอีกหลายประการ ได้แก่ ครูผู้สอน หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวจะสนับสนุนและเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเกิดสมรรถนะสำคัญที่สามารถใช้ได้ในชีวิตจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจการบริหารงานหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร เพราะจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งหลายมาดำเนินการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการศึกษา เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพตามต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับครู ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา การบริหารวิชาการมีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา และมีงานต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนให้งานวิชาการมีความสมบูรณ์โดยทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2548)

การจัดการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหามากมายหลากหลายแบบ จึงมีการปฏิรูปการศึกษาอยู่เสมอ การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันกระจายอำนาจมายังสถานศึกษาโดยตรง อำนาจในการตัดสินใจของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ งานในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เป้าหมายสำคัญ คือ คุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จของงานของบุคคลและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้มีความสำคัญกับการประเมินคุณภาพนักเรียนถึง 75% ให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

โรงเรียนบ้านห้อยขาดหนองตะเคียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สนใจศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห้อยขาดหนองตะเคียน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห้อยขาดหนองตะเคียน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห้อยขาดหนองตะเคียน

4. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน (R_1) ดำเนินการเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 11 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2.2.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามชุดนี้

2.2.2 ร่างแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัย

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่ร่างขึ้น นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2.2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพความเป็นจริงทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และได้ค่าความเชื่อมั่นความคาดหวังทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ จึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง 30 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และบรรยายสรุปเป็นความเรียง

2.4.2 วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ PNI_{Modified} (Priority needs index)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน รวม 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2.2 วิธีสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามกรอบแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550: 63) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์

2.2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

2.2.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 9 คน ได้สัมภาษณ์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน รวม 9 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1) ได้รับรางวัลการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นระดับประเทศ

และ2) ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 4 ในระดับดี จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ประมวลผลจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามแบบสัมภาษณ์ สังเคราะห์แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.2 นำแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลการสังเคราะห์แบบสอบถามแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม บูรณาการกับสารสนเทศที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จากผลการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) นำมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน (D₁) ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบและคู่มือ ผู้วิจัยร่างรูปแบบใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาในการศึกษาในระยยะที่ 1

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบและคู่มือ ผู้วิจัยดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบและคู่มือ และการวิพากษ์ร่างรูปแบบและคู่มือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนา (Focus Group Discussion) จำนวน 12 คน ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน 3)ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการสอน หรือการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และ 4) อาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก ด้านบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา หรือการวิจัยทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือวิจัยประเภทบุคคล ได้แก่ ผู้วิจัย และผู้ช่วยผู้วิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม และผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึกและบริการทั่วไป

2.2 เครื่องมือประเภทวัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงระหว่างประชุมสนทนากลุ่ม กล้องถ่ายวิดีโอระบบดิจิทัล ใช้สำหรับการบันทึกภาพและเสียงระหว่างการประชุมสนทนากลุ่ม

2.3 เครื่องมือประเภทเอกสารที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบและคู่มือ

3. กระบวนการสร้างและตรวจสอบ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินร่างรูปแบบและคู่มือ และศึกษาหลักการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม และการสร้างแบบประเมิน

3.2 สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบประเมินร่างรูปแบบและคู่มือ

3.3 นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบและคู่มือ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องในด้านต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.4 นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบและคู่มือ ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สอดคล้องเหมาะสม

3.5 ปรับปรุง แก้ไข แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบและคู่มือ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.6 จัดพิมพ์แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบและคู่มือฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และนำหนังสือเรียนเชิญเพื่อเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยดำเนินการดังนี้

4.1 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบและคู่มือ เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือ โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาล่วงหน้าก่อนการประชุมสนทนากลุ่มอย่างน้อย 15 วัน

4.2 จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการประชุมสนทนากลุ่ม

4.3 ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ขณะประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือวิจัยที่เตรียมไว้

4.4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ทำการประเมินร่างรูปแบบและคู่มือด้านความเหมาะสม ที่สร้างขึ้น

4.5 นำข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มไปสังเคราะห์ และนำไปปรับปรุงร่างรูปแบบและคู่มือให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และบรรยายสรุปเป็นความเรียง

5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 2.3 การปรับปรุงร่างรูปแบบและคู่มือ ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบร่างรูปแบบและคู่มือที่ดำเนินการไปในขั้นที่ 2.2 ดำเนินการดังนี้

1. ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบ

1.1 นำร่างรูปแบบและคู่มือที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ไปปรับปรุง แก้ไข ให้มีความสมบูรณ์

1.2 นำร่างรูปแบบและคู่มือที่ปรับปรุงแล้ว ไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความเหมาะสม และความถูกต้องตามหลักการร่างรูปแบบ

1.3 นำร่างรูปแบบและคู่มือที่อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยให้ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้อง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบเพิ่มเติมอีกครั้ง

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน (R₂) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน จำนวน 11 คน ปีการศึกษา 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

2.1 แบบบันทึกการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม

2.2 แบบบันทึกคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3. กระบวนการสร้างและตรวจสอบ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบแผนการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 สร้างแบบบันทึกการใช้รูปแบบ และแบบบันทึกคุณภาพผู้เรียน

3.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบบันทึก โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.5 นำแบบบันทึกที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.6 จัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการทดลองขั้นต้น (Pre-(Experimental Design) โดยใช้แบบกลุ่มเดียว มีการวัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบ (One Group Pretest-Posttest Design) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 บันทึกร้อยละคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามแบบบันทึกที่สร้างขึ้นก่อนทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการทดลอง 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วางแผนก่อนการทดลอง ประกอบด้วย ตั้งคณะกรรมการดำเนินงานรับผิดชอบดูแลดำเนินการพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 2 ดำเนินการชี้แจงกับคณะกรรมการดำเนินงาน และครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ในรายละเอียดการดำเนินการพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการปฏิบัติตามรูปแบบ ปีการศึกษา 2566

ขั้นที่ 3 บันทึกร้อยละคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามแบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่สร้างขึ้นหลังทดลองใช้รูปแบบในขั้นที่ 2 ระยะที่ 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ และบรรยายสรุปเป็นความเรียง

ระยะที่ 4 ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห่อขาคหนองตะเคียน (D₂)

4.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนบ้านห่อขาคหนองตะเคียน จำนวน 11 คน ในปีการศึกษา 2566

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ดำเนินการดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

4.2.2 สร้างกรอบประเด็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบใน 5 องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

4.2.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบให้ครอบคลุมและตรงตามจุดประสงค์การประเมิน และครอบคลุมตามกรอบเนื้อหาสาระรวมทั้งหมด 16 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.2.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

4.2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เป็นผู้ที่มีผู้มีส่วนได้เสียในการใช้รูปแบบ โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ ใช้เวลา 1 สัปดาห์ จึงทำการเก็บรวบรวมแบบประเมินคืน รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง 11 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 11 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบประเมินที่ส่งไปทั้งหมดที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห่อขาคหนองตะเคียน

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห่อขาคหนองตะเคียน

ตารางที่ 1 แสดงค่าความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมทุกด้าน

(N=30)

การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	สภาพที่เป็นจริง		ความคาดหวัง		PNI _{Modified}	อันดับ
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการวางแผน	3.01	.12	4.52	.13	0.50	4
2. ด้านการตัดสินใจ	3.04	.15	4.53	.15	0.49	5
3. ด้านการปฏิบัติการ	3.02	.17	4.79	.12	0.59	2
4. ด้านการร่วมรับผลประโยชน์	3.22	.17	4.86	.10	0.51	3
5. ด้านการประเมินผล	2.92	.17	4.70	.14	0.61	1
รวมเฉลี่ย	3.04	.07	4.68	.07	0.54	

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล (PNI_{Modified}=0.61) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการ (PNI_{Modified}=0.59) ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ (PNI_{Modified}=0.51) ด้านการวางแผน (PNI_{Modified}=0.50) และด้านการตัดสินใจ (PNI_{Modified}=0.49) ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากการสัมภาษณ์แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม สรุปผลการสัมภาษณ์ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

ผลการสร้างรูปแบบ เกิดจากความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน ใน 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ มี 3 หลักการ ได้แก่ หลักการบริหารงานวิชาการ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักการวงจรคุณภาพ (PDCA) 2) วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) วิธีดำเนินการ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบในขั้นตอน 5 ด้าน คือ การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการประเมินผล 4) การประเมินผล มี 3 วิธี คือ ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ ความพึงพอใจ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ เกิดจากการมีส่วนร่วม การไว้วางใจ การเสริมแรงเชิงบวก และการประเมินและติดตาม

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

โดยภาพรวม พบว่า ปีการศึกษา 2566 เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2565 ร้อยละ 1.36 ด้านที่มีค่าร้อยละคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ร้อยละ 1.60 รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ร้อยละ 1.00

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรตระหนักและให้ความสำคัญ และเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น การดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ตรวจสอบการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ การดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การอ่าน คิด วิเคราะห์ และการเขียนของผู้เรียน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ การใช้อาคารสถานที่ในการจัดการศึกษา การใช้หนังสือเรียน แบบเรียน แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และนำผลการประเมินแต่ละด้านมาหาจุดเด่น จุดด้อย ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏผลเป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการกำหนดแบบแผน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบบริหารไม่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องเลือกวิธีการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ การบริหารนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ใช่เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่มีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและนำหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ จึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตพล สุวรรณผา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏผลเป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตระหนักและเห็นความสำคัญ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไว้อย่างชัดเจนในแผนการพัฒนาคูณภาพสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการเกิดประสิทธิผลแบบยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของสสิพัชร สาทรรณชัย (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การดำเนินการของรูปแบบ และการประเมินผลของรูปแบบ โดยทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคูณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า สำคัญสำคัญของ 5 องค์ประกอบของรูปแบบ เป็นดังนี้ คือ 1) หลักการของรูปแบบมี 3 หลักการ คือ หลักการบริหารงานวิชาการ 2 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 3

หลักการวงจรคุณภาพ (PDCA) 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบต้องคำนึงหลักการทั้งสามของรูปแบบในการดำเนินงานทั้งด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ และด้านการร่วมรับผลประโยชน์ 4) การประเมินผลของรูปแบบโดยการวัดผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ คือ การมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ การเสริมแรงเชิงบวก และการประเมินและติดตามผลการดำเนินงาน สาเหตุที่ผลการสร้างรูปแบบเป็นเช่นนี้ เพราะได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการสร้างรูปแบบจนทำให้การสร้างรูปแบบปรากฏผลออกมาอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสสิพัชร สาทรพาณิชย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การดำเนินการของรูปแบบ และการประเมินผลของรูปแบบ โดยทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

ผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยภาพรวม พบว่า ปีการศึกษา 2566 เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2565 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าร้อยละคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การดำเนินการของรูปแบบ การประเมินผลของรูปแบบ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ รวมทั้งมีการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบไว้อย่างชัดเจน ครูผู้สอนในโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ และการนำรูปแบบดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของของประวิทย์กาศา บุญจุฑาสิริกุล และอดิศักดิ์ มุ่งชู (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนกัลยาณวัตร โดยใช้สำอางโมเดล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างและพัฒนาแบบสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ 2) ผลการทดลอง (2.1) ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (2.2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ คุณลักษณะอันพึงประสงค์หลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ ผู้เรียนมีอุปนิสัยหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ ผู้เรียนมีอัตลักษณ์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ (2.3) ความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการอย่างเป็นระบบระเบียบ ใช้วิธีการอย่างเหมาะสม ทำให้รูปแบบเป็นไปตามแนวความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความเห็นว่ารูปแบบที่มีความสอดคล้องเหมาะสมและครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบ มีความเหมาะสมกับแนวทางพัฒนารูปแบบไม่มีผลกระทบต่อการนำรูปแบบไปใช้ และความเป็นไปได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสู่การปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า และความเป็นประโยชน์จากผลของการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไปดำเนินการใช้แล้วเกิดผลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมกับการนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประวิทย์กาศา บุญจุฑาสิริกุล และอดิศักดิ์ มุ่งชู (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนกัลยาณวัตร โดยใช้สำอางโมเดล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างและพัฒนาแบบสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ 2) ผลการทดลอง (2.1) ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (2.2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ คุณลักษณะอันพึงประสงค์หลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ ผู้เรียนมีอุปนิสัยหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ ผู้เรียนมีอัตลักษณ์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ (2.3) ความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้เสีย สามารถนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน
- 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายในการการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสำหรับโรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน
- 2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่สำหรับโรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านห่องชาตหนองตะเคียน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ และปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ด้าน ทรัพยากร การบริหาร และประสานความร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation)

การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรดำเนินไปด้วย ความราบรื่น ครูและบุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบมี การวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการ ยอมรับและความเชื่อมั่น ทำให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน มี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการเปิดโอกาสให้หลาย ๆ ฝ่าย ได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลง มือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ชิตพล สุวรรณผา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล และอดิศักดิ์ มุ่งชู. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนกัลยาณวัตร โดยใช้สำอางโมเดล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบสมบูรณัในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สลิพัชร์ สาทรพานิชย์. (2562). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี 2559-2560. กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.

รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม*

ขวัญจิรา จำปา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Corresponding author e-mail: khuan277@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบ ฯ โดยการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางจากการสังเคราะห์เอกสาร และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สรุปผล 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบ ฯ ด้านความถูกต้องและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบ ฯ กับครู จำนวน 20 คน 4) ประเมินรูปแบบ ฯ กับครู จำนวน 20 คน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 49 คน ผลการวิจัย พบว่า ได้รูปแบบใหม่คือ รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก PPOERE เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ ประกอบด้วย 3.1) ปักจายนำเข้า 3.2) กระบวนการนิเทศภายในเชิงรุก 3.3) ผลผลิต องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมินผล และองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นไปของรูปแบบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้รูปแบบ ฯ ดังนี้ 1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารการนิเทศภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณภาพผู้เรียน 3 ด้าน ในปีการศึกษา 2565 สูงกว่าปีการศึกษา 2564 ได้แก่ 3.1) ผลการเปรียบเทียบร้อยละของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3.2) ผลการเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในระดับดีขึ้นไปทุกสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3.3) ผลการเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในระดับดีขึ้นไป การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ครูมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นในการยอมรับได้ของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน; สมรรถนะการจัดการเรียนรู้; เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียน

*Received: 6 July 2024, Revised: 24 July 2024, Accepted: 30 July 2024

The model Of Proactive internal supervision management to develop teachers' learning management competencies towards student quality results in goals of Wat Phra Kerd Kongkararam School

khuanjira chumpa

Chiangrai Primary Educational Service Area Office 4

Corresponding author e-mail: khuan277@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to develop an internal supervision management model to develop teachers' learning management competencies. Towards the goal of student quality results at Wat Phrakerd Kongkararam School development methods in 4 steps: 1) Study basic information for developing the model by studying elements and guidelines from document synthesis, and group discussion with 9 experts, summarizing the results, and 2) Creating and checking the model for accuracy and feasibility by 9 experts. 3) Tested the model with 20 teachers. 4) Evaluated the model with 20 teachers and 49 administrators of network schools in the Educational Quality Development Network Center. The results of the research found that a new format was obtained. Proactive internal supervision management model PPOERE to develop teachers' learning management competencies Towards the goal of student quality outcomes at Wat Phra Kerd Kongkararam School, there were 5 elements as follows: Component 1 Principles Component 2 Objectives Component 3 Process consisted of 3.1) Inputs 3.2) Proactive internal supervision process 3.3) Outputs Component 4 Evaluation Guidelines result and the 5th component: factors affecting success Results of checking the correctness and feasibility of the model The overall picture was at the highest level. The experiment's results using the model were as follows: 1) Overall evaluation of teachers' learning management competency was at the highest level. 2) Teachers were satisfied with internal supervision management. Overall, it was at the highest level. 3) Student quality in 3 areas in the 2022 academic year was higher than in the 2021 academic year, namely 3.1) Results of comparing the percentage of the average student achievement. All learning subject groups 3.2) Results of comparing the percentage of the number of learners with important competencies of learners at a better level and above. All important competencies of learners 3.3) Results of comparing the percentage of the number of learners who had the desired characteristics of learners at a better level and above. Evaluation of model suitability and usefulness Teachers' overall opinions were at the highest level. Educational institution administrators of schools in the Education Quality Development Network Center There were opinions on the acceptability of the format, overall, at the highest level.

Keywords: Internal supervision management model; Learning management competencies; Student quality outcome goals

บทนำ

จากผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่มีจุดเน้นที่สำคัญ 3 เรื่อง คือ เรื่องโอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วม ดังนั้นคำว่า "คุณภาพการศึกษา" จึงไม่ใช่คุณภาพของผู้เรียนเพียงอย่างเดียว เพราะการที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพได้นั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ Mannipa Chutibutr. (2010) รวมถึงผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา คุณภาพผู้เรียนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ ซึ่งสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบเหมือนกันทุกระดับชั้น คือ ตัวแปรคุณลักษณะของครู โดยค่าน้ำหนักที่ได้มีค่าค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าการที่ครูมีคุณลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทางที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Wittayakorn Chiangkoon. (2010) ครูจึงควรได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และต้องได้รับการแนะนำส่งเสริมจากผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญไปสู่ครู ก็คือการนิเทศ Pairot Kanoklaab. (2010) การนิเทศที่มีประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ก็คือการนิเทศที่เกิดจากบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน เพราะบุคลากรในโรงเรียนจะทราบสภาพปัญหาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี Krongthong Chiradechakul. (2007) การนิเทศการจัดการเรียนการสอนจึงควรจัดขึ้นโดยความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมุ่งส่งเสริมให้ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อให้จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เกิดประโยชน์ควรเป็น การนิเทศที่เป็นไปตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการดำเนินการและการปฏิบัติงาน นิเทศการศึกษาอย่างมีระเบียบแบบแผน ต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ และ 4) การประเมินผลการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องฝึกฝนและพัฒนาทักษะ ปรับเปลี่ยนแนวคิดการนิเทศที่ผ่านมาในอดีตที่เน้นการตรวจตรา มาสู่การนิเทศในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน สนับสนุนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาสนับสนุนกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงกระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และกระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น สุวดี อุปสินใจและคณะ, (2565) กระบวนการนิเทศการศึกษาลักษณะนี้สอดคล้องกับพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ คณะ (2565 : 10-11) กล่าวว่า การนิเทศเชิงรุกเป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการนิเทศ ที่ทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องมีสมรรถนะการนิเทศเชิงรุก ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และ Mentor ด้วยการใช้กระบวนการชี้แนะแบบพี่เลี้ยง (Mentoring-Coaching) พัฒนาครูมีสมรรถนะการสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

เสริมสมรรถนะรวมทั้งการนำไปใช้ ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมสมรรถนะหลักตามหลักสูตรบนฐานสมรรถนะ คือการพัฒนาครูให้มีการเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาของชาติ (DOE) ในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงในโลกที่ผันผวน และสมรรถนะการนิเทศเชิงรุก (Active Supervision Competency) เป็นความเชี่ยวชาญที่บุคคลทำหน้าที่ผู้สอนงาน (coach) เป็นพี่เลี้ยง (mentor หรือศึกษานิเทศก์ (supervision) แสดงออกทางพฤติกรรมโดยมีการประยุกต์หรือบูรณาการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติการนิเทศเชิงรุกกับกระบวนการหรือทักษะ ระหว่างซึ่งเป็นความชำนาญการทางนิเทศเชิงรุก รวมทั้งกับคุณลักษณะ และนิสัยการเป็นผู้นิเทศเชิงรุกอย่างมีค่านิยม และเจตคติต่อการเป็นผู้นิเทศเชิงรุกที่มีในสถานการณ์ใหม่ ในบริบทใหม่ ในสถานการณ์ และบริบทที่ซับซ้อนมากขึ้น การนิเทศเชิงรุกเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนานั้นเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Active Supervision Development) เพื่อพัฒนาครูมีสมรรถนะการสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้บูรณาการเสริมสมรรถนะรวมทั้งการนำไปใช้ ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมสมรรถนะหลักตามหลักสูตรบนฐานสมรรถนะ ซึ่งมีการพัฒนาตั้งแต่สามารถจนกระทั่งมีทักษะ หรือชำนาญการ และในที่สุดมีสมรรถนะ หรือเชี่ยวชาญ เป็นการประยุกต์ หรือบูรณาการ ทั้งความรู้ ความชำนาญกับค่านิยม นิสัย เจตคติ ได้ทุกสถานการณ์ ทุกบริบทใหม่ สมรรถนะการนิเทศเชิงรุก คือ ชัดความสามารถ หรือศักยภาพความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการนิเทศแบบใดแบบหนึ่งได้สำเร็จ โดยการปฏิบัติบูรณาการความรู้ ทักษะปฏิบัติ ความรัก นิสัย ความมีกัลยาณมิตร ความสุนทรีย์ ความคิดริเริ่ม ใฝ่เรียน ใฝ่สร้าง ได้ประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง คือการพัฒนาครูให้มีการเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาของชาติ (DOE) ในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงในโลกที่ผันผวน พิมพ์ ณ เดชะคุปต์ และคณะ, (2565)

โรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวิสัยทัศน์ “โรงเรียนวัดพระเกิดคงคารามมุ่งจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี เก่ง มีความสุข ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข สะอาดปลอดภัย มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ร่วมสืบสานวัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้พัฒนาครูมืออาชีพ ภายใต้การบริหารคุณภาพแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล” ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม พบว่า 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แต่ยังต้องการพัฒนาให้ผู้เรียนมีมาตรฐานที่สูงขึ้นและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) ด้านคุณภาพครู การจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่เหมาะสมกับสภาพบริบทของผู้เรียนและครูขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ การบริหารการนิเทศภายในยังไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนที่จะสามารถส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม, 2565)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แต่ยังต้องการพัฒนาให้ผู้เรียนมีมาตรฐานที่สูงขึ้น

และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) ด้านคุณภาพครู การจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่เหมาะสมกับสภาพบริบทของผู้เรียนและครูขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ การบริหารการนิเทศภายในยังไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนที่จะสามารถส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคารามที่มีประสิทธิภาพความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานของหลักสูตร ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม แบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการนิเทศภายใน โดยการสังเคราะห์เอกสารแหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบตารางวิเคราะห์เอกสาร สร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน 2) ออกแบบ แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน 3) นำแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา ด้วยการหาค่า IOC โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกประเด็นที่ศึกษา ที่มีค่า IOC รายข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งผลจากการหาค่า IOC พบว่า ทุกประเด็นศึกษาใช้ได้ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 เก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร และฐานข้อมูลในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยสรุปสาระสำคัญเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยและสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารการนิเทศภายใน โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่ความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารการนิเทศภายในและการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาระดับนโยบายที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยหรือนักวิชาการ หรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายใน ที่สร้างและหาคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มที่มีความเหมาะสม แล้วจัดทำข้อสรุป นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาแนวทางการสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน มากำหนดประเด็นคำถาม ในการสัมภาษณ์ และนำแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ในขั้นที่ 1.1) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 1.3 การสรุปผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ขั้นที่ 1.1 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม โดยการสังเคราะห์เอกสาร และ ขั้นที่ 1.2 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม โดยสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสรุปแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ที่สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแบบสรุป 2) ออกแบบแบบสรุป 3) นำแบบสรุป เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ในขั้นที่ 1.1) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (และความเหมาะสมของภาษา ปรับปรุงแบบสรุป ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำไปการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยสรุปศึกษาผลการวิจัยใน

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นที่ 1.1 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการนิเทศภายใน โดยการสังเคราะห์เอกสาร และ
ขั้นที่ 1.2 ศึกษาองค์ประกอบและ แนวทางการนิเทศภายใน โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์
ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม แบ่งออกเป็น 2 ขั้น
โดยมีรายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบโดยนำผลข้อมูลจาก ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการ
พัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์
คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม มายกร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ โดยผู้วิจัย

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่
เลือกแบบเจาะจง ผู้ที่ความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารการนิเทศภายในและการพัฒนาครู แบ่ง
ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยหรือนักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มี
การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษาที่มีการศึกษา
ระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนกลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร
สถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับ
ความถูกต้องและความเป็นไปได้ ที่สร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษาเอกสาร
สร้างแบบสอบถาม นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และความ
เหมาะสมของภาษา ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์
ข้อมูล โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนด
เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้อง/ความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก 2.51-
3.50 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้อง/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบมี
ความถูกต้อง/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้อง/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด เกณฑ์การตัดสินความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย
ตั้งแต่ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิด
คงคาราม ในปีการศึกษา 2565 มีแหล่งข้อมูล เป็นเอกสารงานวัดและประเมินผล ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนและครูที่ปรึกษา ครู เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2)
สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา
2565 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 20 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 2)แบบสอบถามความ
พึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบ 3) แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 4) แบบบันทึกผลการ
ประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 5) แบบบันทึกผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้เรียน การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร ออกแบบและสร้าง

เครื่องมือวิจัย หากคุณภาพโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยได้ชี้แจงและอธิบายรายละเอียดของคู่มือการใช้รูปแบบ ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ ในปีการศึกษา 2565 หลังการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวัดและประเมินผล ฝ่ายวิชาการ และคณะครู โดยผู้วิจัยประสานคณะครูที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผลการบริหารการนิเทศภายในของครู 3) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3.2) ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 3.3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบบันทึกโดยใช้ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม

ขั้นที่ 4.1 การประเมินรูปแบบ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 20 คน ปีการศึกษา 2565 โดยใช้แบบสอบถาม สร้างและหาคุณภาพโดยการศึกษาคำอธิบาย ออกแบบและสร้างแบบประเมินรูปแบบ นำแบบประเมิน ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ปรับปรุง แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลหลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด เกณฑ์การตัดสินความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ขั้นที่ 4.2 การประเมินการยอมรับรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สร้างและหาคุณภาพ โดยการศึกษาคำอธิบาย ออกแบบและสร้างแบบประเมิน นำแบบประเมินรูปแบบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนและ

สมบูรณ์ จำนวน 49 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบมีการยอมรับได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบมีการยอมรับได้อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบมีการยอมรับได้อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบมีการยอมรับได้อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบมีการยอมรับได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด เกณฑ์การตัดสินมีการยอมรับได้ของรูปแบบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ได้รูปแบบใหม่ คือ รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก PPOERE เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม สรุปผลดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม พบว่า องค์ประกอบและแนวทางในการการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารการนิเทศภายใน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารการนิเทศภายใน 3) กระบวนการบริหารการนิเทศภายใน 4) การประเมินผลการบริหารการนิเทศภายใน 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการนิเทศภายใน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม

พบว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก PPOERE เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ อธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารการนิเทศภายใน

หลักการของรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ได้แก่ 1) หลักการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ร่วมกัน 3) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 4) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารการนิเทศภายใน

1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
2) เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการบริหารการนิเทศภายใน

3) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการนิเทศภายใน

3.1 ปัจจัยนำเข้า

3.3.1 มาตรฐานหลักสูตร คือ จุดมุ่งหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน

ตามที่หลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

3.3.2 กระบวนการการนิเทศภายใน คือ การเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมและมีอิทธิพลในกระบวนการ การให้ความสำคัญกับการสื่อสารสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมายเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการรับรู้ที่เชื่อถือได้ในระยะยาว โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาสนับสนุนกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และกระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด การชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective coaching) กระบวนการนิเทศบนพื้นฐานการวิจัย (Research Based Supervision: RBS))

3.3.3 บริบทเชิงพื้นที่เป็นฐาน หมายถึง สภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ที่อาศัยกลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) จากทุกภาคส่วน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการนิเทศภายในเชิงรุก (Supervision) เป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารจัดการสู่โรงเรียนคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.2 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (P: Preparing) หมายถึง ระยะเวลาของการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่างๆ วิเคราะห์ประเด็นความต้องการที่มีความสำคัญกับการนิเทศ ผู้นิเทศต้องมีข้อมูลเพียงพอ การจัดเตรียมบุคลากร ให้ความรู้เพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นผู้นำนิเทศ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงการจัดทำคู่มือการพัฒนการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (P: Planning) หมายถึง ระยะเวลาของการกำหนดขั้นตอน ปฏิทินการทำงาน จัดทำแผนการนิเทศ แผนการจัดการเรียนการสอน และสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการนิเทศ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศสังเกตการสอน (O: Observing) หมายถึง ระยะเวลาของสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ การสอนงาน การติดตาม สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่างๆ ที่กำหนด ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ด้วยความร่วมมือปฏิบัติการนิเทศภายในเชิงรุกเพื่อให้บรรลุผลสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (E: Evaluating) หมายถึง ระยะของการใช้เครื่องมือ ในการประเมินผลที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป เช่น การประเมินผลด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ แบบสำรวจ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบผลรวมของการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการดำเนินงาน นำผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลการนิเทศ (R: Reflecting) หมายถึง ระยะของการร่วมวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ ผลการนิเทศ และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขสรุปผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ และจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในในรอบที่ 1 และการดำเนินการในรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 6 การขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพการนิเทศ (E: Extending) หมายถึง ระยะของการนำภาพความสำเร็จหรือการปฏิบัติที่ดีที่มีค่านิยมและจริยธรรมที่ชัดเจน มากำหนดเป็นมาตรฐาน ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรและสร้างองค์การให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพแบบยั่งยืน เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศ

3.3 ผลผลิต

3.3.1 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจาก กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะสำคัญ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครูและการสร้างความสัมพันธ์ และ 6) ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3.2 ความพึงพอใจต่อการบริหารการนิเทศภายใน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความมั่นใจ และความ พึงพอใจต่อการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในการบริหารการนิเทศภายใน เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.3.3 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน 2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมินผลการบริหารการนิเทศภายใน

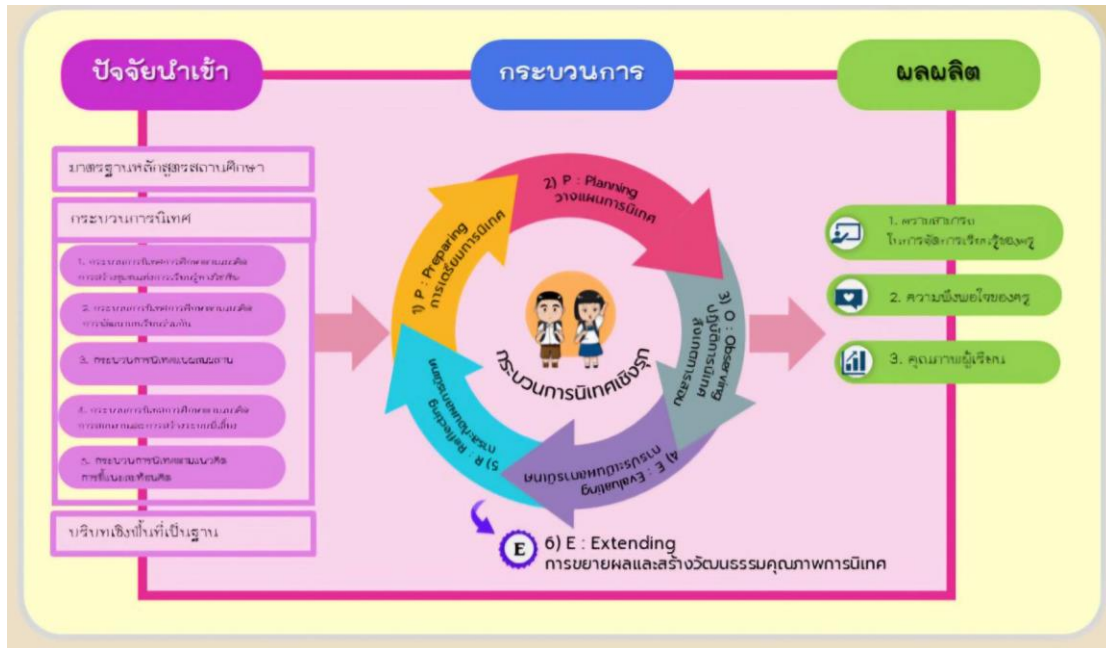
การประเมินผลการนิเทศภายใน เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการที่ทำอยู่ เพื่อตรวจสอบ ตามประเด็นการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

2) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผลการบริหารการนิเทศภายในของครู 3) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน

3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3.2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้เรียน โดยมีวิธีการประเมิน ดังนี้ 1) การทดสอบ 2) การสอบถาม 3) การสังเกตจากสภาพจริง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายใน

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สิ่งที่เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้การ บริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียน วัดพระเกิดคงการามประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัย ด้านครู 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และ 4) ปัจจัยด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กระบวนการบริหารการนิเทศภายใน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคองคาราม

3.1 ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า สมรรถนะที่มีสภาพการดำเนินงานตามสมรรถนะสูงสุด คือ สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รองลงมา 2 อันดับ คือ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน และสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ

3.2 ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคองคาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ การดำเนินงานตามรูปแบบทำให้สามารถวางแผนการพัฒนาสมรรถนะในการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ร่วมกันของตนเองและเพื่อนร่วมงานรายกลุ่มได้ รองลงมา 3 อันดับ คือ การดำเนินงานตามรูปแบบนี้ ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในและการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินงานตามรูปแบบนี้ทำให้ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินงานตามรูปแบบทำให้ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองด้านการนิเทศภายในและการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เหมาะสมกับสภาพบริบท ตามลำดับ

3.3 คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบร้อยละของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคองคาราม ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในปีการศึกษา 2565 สูงกว่า ปีการศึกษา 2564 2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในระดับดีขึ้นไป ทุกสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในปีการศึกษา 2565 สูงกว่า ปีการศึกษา 2564 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ผลการ

เปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในระดับดีขึ้นไป ทุกคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในปีการศึกษา 2565 สูงกว่า ปีการศึกษา 2564

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม

4.1 ครูมีความคิดเห็นในการใช้รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นในการยอมรับได้ของรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ และด้านความง่ายต่อการใช้งาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม เป็นการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางจากการสังเคราะห์เอกสารและการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปผลองค์ประกอบรูปแบบฯ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารการนิเทศภายใน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารการนิเทศภายใน 3) กระบวนการบริหารการนิเทศภายใน 4) แนวทางการประเมินผลการบริหารการนิเทศภายใน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการนิเทศภายใน การศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่าการศึกษาเอกสารวิชาการที่มีความทันสมัย และเหมาะสมกับเนื้อหางานวิจัย นอกจากนั้นยังได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารการนิเทศทำให้ได้องค์ประกอบและแนวทางที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับสภาพบริบทและ สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอก ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้มาจะมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติ มีกระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจเรื่องยาก ๆ และซับซ้อนได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey and Johnson (1996) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อทำให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายขึ้น สร้างหรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้น รูปแบบจึงเป็นเพียงโครงสร้างที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แสดงในลักษณะแผนภาพ การจำลอง หรือการย่อส่วนแนวความคิด วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจเรื่องยาก ๆ และซับซ้อน ได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ รัตน์ะ บัวสนธ์ (2563) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอน โดยที่เป้าหมายสำคัญ คือ การได้นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้จริง โดยมีขั้นตอนดำเนินงานเช่นเดียวกันกับการวิจัยและพัฒนาทั่ว ๆ ไป คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หรือสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอน 2) การออกแบบ สร้างประเมินนวัตกรรม 3) การนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ และ 4) การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมการศึกษา

2. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม พบว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก PPOERE เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบอธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารการนิเทศภายใน เป็นหลักการที่สอดคล้องและเป็นหลักการที่นำมาปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ร่วมกัน 3) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน และ 4) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีอาชีพ หลักการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นหลักการในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นหลักการในการส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือ ให้กำลังใจและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนร่วมงานได้ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ทบทวนการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน โดยการประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมกับช่วยให้ครูได้พูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุวดี อุปปินใจและคณะ (2565) สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายใน คือ สารสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นแนวทางในการนิเทศภายในที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีกระบวนการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายในการพัฒนา คือ คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) หลักการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ร่วมกัน 3) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 4) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีอาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารการนิเทศภายใน ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการบริหารการนิเทศภายใน 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือกันเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวดี อุปปินใจและคณะ (2565) กล่าวว่า วัตถุประสงค์สำคัญหลัก ๆ ของการนิเทศการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมมือกันและเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่เท่าเทียมกัน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ มาตรฐานหลักสูตร กระบวนการการนิเทศภายใน บริบทเชิงพื้นที่เป็นฐาน 2) กระบวนการบริหาร ได้แก่ 2.1) การเตรียมการนิเทศ (P: Preparing) 2.2) การวางแผนการนิเทศ (P: Planning) 2.3) ปฏิบัติการนิเทศสังเกตการ

สอน (O: Observing) 2.4) การประเมินผลการนิเทศ (E: Evaluating) 2.5) การสะท้อนผลการนิเทศ(Reflecting) และ 2.6) การขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพการนิเทศ (Extending) 3) ผลผลิต ได้แก่ 3.1) สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 3.2) ความพึงพอใจต่อการบริหารการนิเทศภายใน 3.3) คุณภาพผู้เรียน 3 ด้าน ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่มีขั้นตอนชัดเจนเป็นระบบ โดยดำเนินการเตรียมการนิเทศ เริ่มต้นด้วยการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนการนิเทศซึ่งการวางแผนการนิเทศคือขั้นตอนที่สำคัญจะใช้ในการนิเทศ โดยการใช้ข้อมูลจากการเตรียมการนิเทศ เพื่อกำหนดแผนการทำงานที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ สู่การปฏิบัติการนิเทศสังเกตการสอน การประเมินผลการนิเทศและการสะท้อนผลการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการนิเทศต่อไป สู่การขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพการนิเทศ สู่องค์กรคุณภาพที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ สุวดี อุปินใจ และคณะ, (2565) กล่าวว่าผลการถอดบทเรียนรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 4 ขั้นตอนสรุปได้ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning : P) วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญและความต้องการการช่วยเหลือ และจัดทำคู่มือการพัฒนากิจกรรมการนิเทศภายใน ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Acting : A) ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (Observing : O) สังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน ในขณะที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น เป็นการสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Collaborative Observation Classroom) ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting : R) หลังการสังเกตการสอนทีมผู้ร่วมวิจัยและครูได้นำข้อมูลจากแบบบันทึกผลการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์และอภิปรายผลการสังเกตการสอนร่วมกัน (Collaborative Reflection)

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมินผลการบริหารการนิเทศภายใน เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการที่ทำอยู่ เพื่อตรวจสอบตามประเด็นการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผลการบริหารการนิเทศภายในของครู 3) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน 3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3.2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยมีวิธีการประเมิน ดังนี้ 1) การทดสอบ 2) การสอบถาม 3) การสังเกตจากสภาพจริง เนื่องในการประเมินนี้สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเห็นด้านบวกและด้านลบ เพื่อปรับปรุงแนวทางการนิเทศต่อไป ทำให้ได้ใช้ข้อมูลการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หรือการให้แบบประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อวัดผลสำเร็จของการบริหารการนิเทศภายใน การประเมินเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงความสำเร็จและพัฒนาของการบริหารการนิเทศภายใน โดยใช้ข้อมูลจริงเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการนิเทศในองค์กรต่อไปให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การดำเนินการประเมินผลการนิเทศภายในที่ครอบคลุมประเด็นที่ตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาและใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายมาเป็นตัววัดความสำเร็จโดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลทำให้การพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ วชิรสกุลโชค, (2562, น. 19) กล่าวถึง การประเมินของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับเขตพื้นที่สูง สรุปว่า การประเมินการนิเทศภายในแบ่งออกเป็น 1) ประเมินความรู้ความเข้าใจ และความสามารถของผู้บริหารและผู้ นิเทศเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบ 2) ประเมินความสามารถของผู้รับการนิเทศ สืบเนื่องจากการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการนิเทศภายใน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สิ่งที่เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้การบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคารามประสบ ผลสำเร็จ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และ 4) ปัจจัยด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ความเชื่อมั่นและความ มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและผู้เรียน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการ สนับสนุนการเรียนรู้องค์กร ครูมีความสามารถในการนำเสนอสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมและน่าสนใจ การ พัฒนาทักษะการสอนที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน การมีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา มีทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสิ่งที่สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความกระตือรือร้น และมีการ สนับสนุนความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อย่างสมบูรณ์ ที่ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี และส่งผลให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมี คุณภาพและประสิทธิภาพอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Yarbrough, et al. (2011) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศ ตามแนวความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรียาดประเทศซาอุดีอาระเบีย จากการสอบถาม ปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัยส่งผลต่อการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานของ ครู 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ไม่มองหาข้อผิดพลาด 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ในการสอนที่ประสบความสำเร็จ

การตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่ เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นไปได้ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องและความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบ มีขั้นตอน การออกแบบองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสร้างขึ้นอย่างมีระบบแบบแผน สอดคล้องกับบริบทและความ ต้องการของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จด้านการบริหารและศึกษานิเทศก์ระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะจนได้รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ที่น่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2563) ที่กล่าวว่า รูปแบบที่ดีนั้นต้องมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ และแสดงถึงความต้องการของทรัพยากรที่ต้องดำเนินการ

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่ เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม พบว่า 3.1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของ

ครูเป็นการดำเนินการที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาการศึกษา และจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียน การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง ที่จะส่งผลต่อการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความสำเร็จของนักเรียนได้อย่างดี การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเป็นทุนทรัพย์ที่มีค่าในอาชีพครู การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาทักษะในการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการประเมินผลครูจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการใช้ข้อมูลที่ได้รับเพื่อการดำเนินการแก้ไขและพัฒนาที่เหมาะสมในอนาคตสอดคล้องกับ Collin (2003) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประเมินผลครู จุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครู จาก 6 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหารหนึ่งคนและครูสองคน ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งสัมภาษณ์ แบบกึ่งทางการ ทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครู ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น 3.2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองและสามารถช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการแสวงหาวิธีการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เป็นระบบมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ครูผู้นำและพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัยช่วยให้ครูสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีคุณภาพสำหรับผู้เรียนและสามารถช่วยให้ครูมีเครื่องมือและแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารและเกิดการยอมรับเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ทักษะการทำงานเป็นทีม เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตัวชี้วัดในการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กีสขพันธ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ สัมฤทธิ์ผลของงาน การยอมรับ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงาน สถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ความสนใจ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการทำงานจะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย 3.3) คุณภาพผู้เรียน พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบร้อยละของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในปีการศึกษา 2565 สูงกว่าปีการศึกษา 2564 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียน เป็นวิธีการบริหารการ

นิเทศภายในหนึ่งที่มีความเหมาะสมมากที่สุดในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ยุคที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองที่ห้องเรียนเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน หัวใจสำคัญอยู่ในห้องเรียน (Focus on classroom) และเห็นความสำคัญของการส่งเสริม และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนร่วมงาน เพราะว่า ครู คือ กุญแจความสำเร็จ (Teacher = Key Success)สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน เกิดการพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนครอบคลุม ทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย 2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในระดับดีขึ้นไป ทุกสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในปีการศึกษา 2565 สูงกว่า ปีการศึกษา 2564 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม การบริหารการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการสอน มีการให้การสนับสนุนและโอกาสในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างความพร้อมในการนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีในช่วยให้ครูสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจ ช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่สูงขึ้น มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน นำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่สามารถเทียบเคียงได้กับมาตรฐานระดับชาติ จัดการเรียนรู้ที่ติดตาม ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การช่วยเหลือรอบด้านและได้รับการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ 3.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนผลการเปรียบเทียบร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในระดับดีขึ้นไป ทุกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมีผลการประเมินในระดับดีขึ้นไปทุกคน ในปีการศึกษา 2565 สูงกว่า ปีการศึกษา 2564 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการนิเทศภายใน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถครอบคลุมทุกด้าน ในการประเมินผลทั้ง 3 ประเด็น สอดคล้องกับ พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ (2561) วิจัยเรื่อง การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 9 ประการ คือ (1) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น (2) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (3) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก (4) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Concern Citizen) (5) เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen) (6) เป็นผู้มีความรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) (7) เป็นผู้ที่มีสมบรูณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) (8) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) (9) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม

4.1) ครูมีความคิดเห็นในการใช้รูปแบบ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในที่เน้นการพัฒนาครูให้มีความสามารถและความพร้อมที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการแบ่งปันความรู้กันระหว่างครู

เป็นที่น่าสนใจและกระตือรือร้น สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เชิงบวกและสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพและเป็นประโยชน์อย่างมาก ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม (2556) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นในการยอมรับได้ของรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า การบริหารการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงบวก สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาตนเองและการแบ่งปันความรู้ระหว่างครู ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสุขในการทำงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ของครูไปสู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการยอมรับและนำมาใช้ในโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดี สอดคล้องกับ Bergeron (2004) กล่าวว่า การยอมรับจากครูวิชาการโรงเรียนและการยอมรับของครูในยุคใหม่เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่นี้เทศเป็นผู้ที่มีความสำคัญทั้งทางด้านวัฒนธรรม และการมีเหตุผล เท่าที่ผ่านมา ครูผู้ทำการนิเทศได้ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์ในการควบคุมคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันได้ออกแบบเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการมองข้ามบทบาทของครู ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยของการเรียนรู้ การนิเทศเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทครูให้เป็นครูมืออาชีพ และยังมีผลต่อการเรียนรู้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการกำหนดนโยบายควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สร้างความตระหนักและชี้แจงให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในที่เน้นการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ และผู้บริหารโรงเรียน ที่มีบทบาทสำคัญที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ เช่น เทคนิคการสอนใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาครูผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้และการอบรมออนไลน์

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 สถานศึกษาควรนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืนในระยะยาว

2.2 สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศและการเรียนการสอนโดยการใช้เทคโนโลยีในการสังเกตและประเมินผลการสอนของครู เช่น การบันทึกวิดีโอการสอนเพื่อการนิเทศ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) หลักการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ร่วมกัน 3) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 4) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ

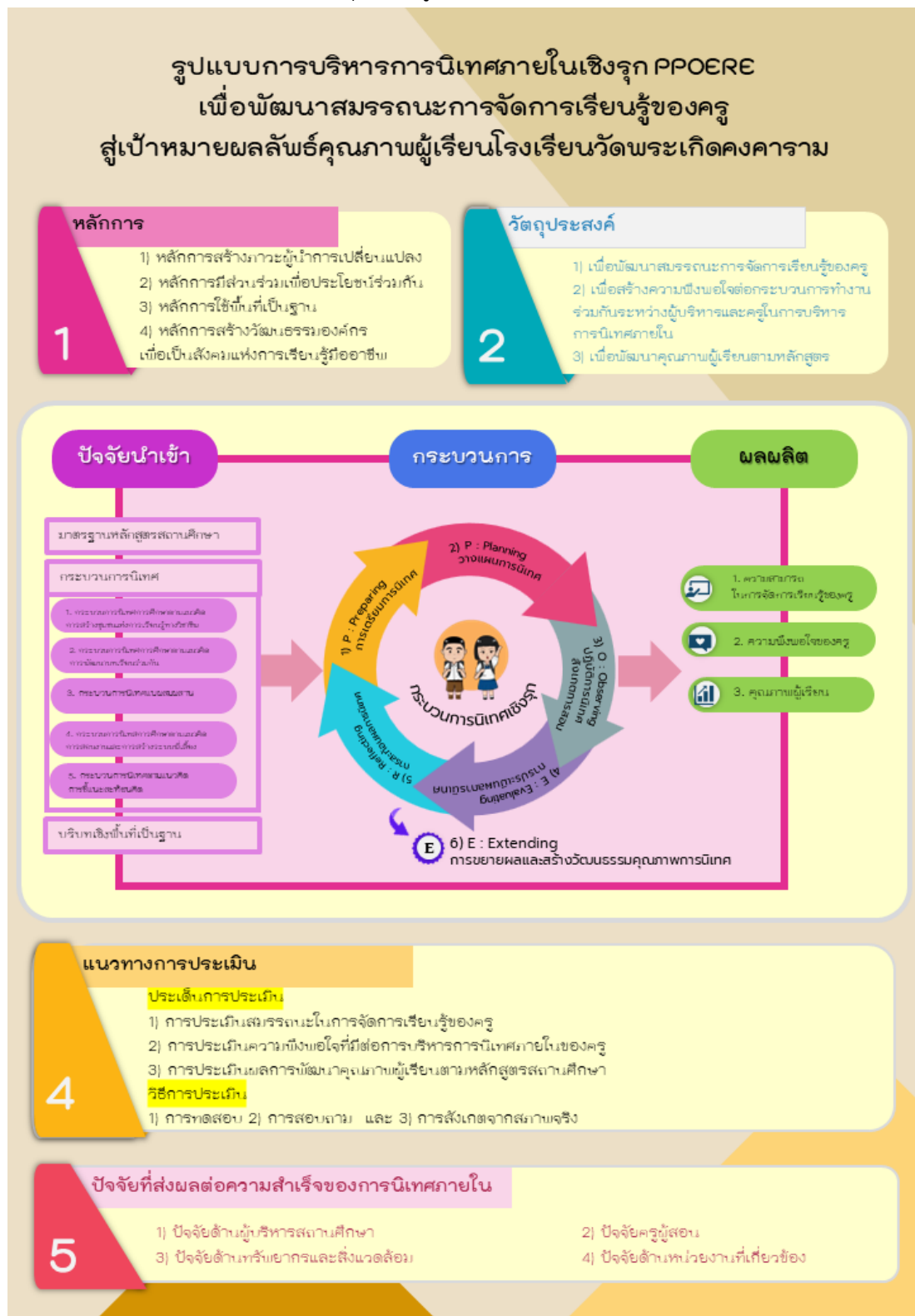
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการบริหารการนิเทศภายใน มีดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการบริหารการนิเทศภายใน และ 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3.1 ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) มาตรฐานหลักสูตร 2) กระบวนการการนิเทศภายใน และ 3) บริบทเชิงพื้นที่เป็นฐาน 3.2 กระบวนการบริหาร ด้วยกระบวนการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ (P: Preparing) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (P: Planning) ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศสังเกตการสอน (O: Observing) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (E: Evaluating) ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลการนิเทศ (R: Reflecting) และ ขั้นตอนที่ 6 การขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพการนิเทศ (E: Extending) 3.3 ผลผลิต ได้แก่ 1) สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ความพึงพอใจต่อการบริหารการนิเทศภายใน 3) คุณภาพผู้เรียน ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3.2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการประเมินผลการบริหารการนิเทศภายใน เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการที่ทำอยู่ เพื่อตรวจสอบตามประเด็นการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผลการบริหารการนิเทศภายในของครู 3) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน 3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3.2) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยมีวิธีการประเมิน ดังนี้ 1) การทดสอบ 2) การสอบถาม 3) การสังเกตจากสภาพจริง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และ 4) ปัจจัยด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก PPOERE เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในเชิงรุก PPOERE เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ของครู สู่เป้าหมายผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดพระเกิดคงคาราม(PPOERE MODEL)

เอกสารอ้างอิง

- นัจริวรรณ์ ทมสงคราม. (2556). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนสีขาวตามแนวทาง
ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. บุญชม ศรี
สะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พฤทธิ ศรีบริวรรณ์พิทักษ์. (2561). *การบริหารการศึกษาใหม่: New Education Governance*
การประชุมวิชาการราชบัณฑิตยสถาน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ. (2565). สมรรถนะการนิเทศเชิงรุก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ บัณฑิต. (2563). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแถมมี.
- วิไลลักษณ์ วชิรสกุลโชค. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวการจัดการศึกษาสำหรับเขตพื้นที่สูงภาคเหนือ
ตอนบน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เชียงราย.
- สุดี อุปินใจและคณะ. (2565). *การนิเทศและการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3
ฉบับปรับปรุง). เชียงราย: : โรงพิมพ์ขอบพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2558). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Bergeron, K. (2004). Supervisors' perceptions of the process off supervision with
counselors who utilize play therapy. *Dissertation Abstracts International*, 45(4),
1156-A.
- Wittayakorn Chiangkoon. (2010). *The State of Thailand's Education in 2006/2007*
Educational Problem-solving and Reforming Holistically. Bangkok: Office of the
Education Council.
- Mannipa Chutibutr. (2010). *The Teacher's Quality Development by Empowering Method*.
Bangkok: Bangkok Educational Service Area Office 3.
- Collins Essential Thesaurus. (2003). *Collins essential thesaurus*. Retrieved from
<http://www.thefreedictionary.com/indicator>
- Pairot Kanoklaab. (2010). *Supervision in Education : Theories and Practice*. Bangkok:
Srinakharinwirot University.
- Krongthong Chiradechakul. (2007). *Supervision in School Guidebook*. Bangkok: Tharn-ak-
sorn.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). Management of organizational
behavior. London: Prentice-Hall International.
- Yarbrough, et al. (2011). *The program evaluation standards: A guide for evaluators and
evaluation users*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

รูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*

วันดี พรหมมา^{1*} อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ² จำเริญ อุ่นแก้ว³

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

²⁻³หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail: wandeepromma@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีการดำเนินการเป็นสามระยะ คือ การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา การสร้างรูปแบบ และการประเมินรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูล 603 คน จาก 402 โรงเรียน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 9 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบ 10 คน และในการประเมินรูปแบบ 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูล แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สาระสำคัญของ 5 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการของรูปแบบ ต้องคำนึง 3 หลักการ คือ หลักการพัฒนาครู หลักการรู้ดิจิทัล และหลักการบริหารในยุคดิจิทัล 4) การประเมินผลของรูปแบบโดยวัดผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ คือ การดำเนินการตามรูปแบบ และการนำรูปแบบไปใช้

คำสำคัญ: การพัฒนาการรู้ดิจิทัล; ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

*Received: 28 May 2024, Revised: 8 July 2024, Accepted: 8 July 2024

A Digital literacy teacher develop model of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in the lower northeastern region

Wandee Promma^{1*} Udomphan Phichprasit² Chareon Unkaew³

¹Doctor of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

²⁻³Doctor of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: wandeepromma@gmail.com

ABSTRACT

The main objective of this research was to develop a model for developing digital literacy among secondary school teachers. Under the Office of the Basic Education Commission in the lower northeastern region was being implemented in three phases: studying the needs and guidelines for developing digital literacy among secondary school teachers; pattern creation and model evaluation. The sample and target group used in the research consisted of 603 informants from 402 schools, 9 who were experts in the study of digital literacy development guidelines for secondary school teachers, 10 who were experts in format verification, and in evaluation. Format: 17 people The research tools used include questionnaires, interviews, and data recording forms. Group discussion recording form and form assessment Statistics used include percentages, averages, standard deviations and analysis. The results of the research found that the essence of the 5 elements of the model consists of 1) principles of the model, 2) objectives of the model, 3) methods of operation of the model. Three principles must be taken into account: principles of teacher development. Digital literacy principles and principles of management in the digital age 4) Evaluation of the model by measuring the results achieved according to the model's objectives, and 5) The condition for success of the model was the implementation of the model and the use of the model.

Keywords: Developing digital literacy; secondary school teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาครู จึงเป็นการส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าใน วิชาชีพ สามารถทำงานและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรจึงต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญอยู่เสมอ สามารถ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ เช่น ทักษะ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ทักษะและความรู้ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีไอซีที (สมเกียรติ ตั้งกิจวา นิทย์: 2564) กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นเครื่องมือในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู แก้ปัญหาการขาดแคลนครู ลด ความไม่เท่าเทียมทางการศึกษาในโรงเรียนที่ห่างไกล การเรียนรู้ดิจิทัลจึงจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็น กลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศตามโมเดลการพัฒนาประเทศที่ต้องการเน้นการ พัฒนากำลังคนให้เป็นผู้รู้ดิจิทัล (Digital literacy) ตลอดจนการปลูกฝังให้มีทักษะการรู้ดิจิทัลแก่ผู้ที่ ปฏิบัติงานในทุกองค์กร ซึ่งทักษะการรู้ดิจิทัล คือ ทักษะการเข้าใจ ทักษะการเข้าถึง ทักษะการใช้ และ ทักษะการสร้างสรรค์ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2560: 59) แต่ปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ มากกว่าการนำเนื้อหาสาระในสื่อ ICT ไปใช้ในการเรียนการสอน กิตติศักดิ์ โสตาภา (2558) พบว่า สภาพ การใช้ในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการใช้ ICT ในการ บริหารงานวิชาการมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด ศิวพร ศรีมงคล (2561) ที่ศึกษาสมรรถนะด้าน การใช้ ICT พื้นฐานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สมรรถนะด้านดังกล่าวของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อเป็นแนวทางในการ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการศึกษเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 402 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 402 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 402 คน และครู จำนวน 402 คน รวม 1,206 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 201 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 201 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 201 คน และครู จำนวน 201 คน รวม 603 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970: 607-610)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559: 68) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจ 2) ด้านการเข้าถึง 3) ด้านการใช้ และ 4) ด้านการสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัย

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่ร่างขึ้น ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60-1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวในการวิจัยครั้ง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเสนอ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์และขอรับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 603 ชุด จำนวน 201 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 201 ชุด หัวหน้างานวิชาการจำนวน 201 ชุด และครู 201 ชุด ได้รับการตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 99.99

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. กลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีแนวทางการบริหารงานด้านดิจิทัลดีเด่น (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครู และ2) สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู รวม 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำเนื้อหาผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. วิธีสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 วิธีดำเนินการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลของรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์

3.2 ร่างแบบสัมภาษณ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

3.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

3.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

3.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู จำนวน 9 คน ได้สัมภาษณ์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ประมวลผลจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามแบบสัมภาษณ์ สังเคราะห์แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู เพื่อได้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

5.2 นำแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลการสังเคราะห์แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา บูรณาการกับสารสนเทศที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู จากผลการศึกษาโรงเรียนที่มีแนวทางการบริหารงานด้านดิจิทัลดีเด่น (Best Practice) นำมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การยกร่างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยร่างรูปแบบใน 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลของรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ โดยผู้ใช้ข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในระยะที่ 1

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม และการวิพากษ์ร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 คน ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้ 1) มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีความรู้ความสามารถด้านการรู้ดิจิทัล รวมทั้งสิ้น 10 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 เครื่องมือวิจัยประเภทบุคคล

4.2 เครื่องมือประเภทวัสดุ อุปกรณ์

4.3 เครื่องมือประเภทเอกสารที่ใช้ในการวิจัย

5. กระบวนการสร้างและตรวจสอบ

5.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 จัดทำเอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม เอกสารบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม

5.3 นำเอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม และเอกสารบันทึกการประชุมสนทนากลุ่มเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องในด้านต่าง ๆ ด้านเนื้อหา ด้านการใช้ภาษา องค์ประกอบของเอกสาร หรือแนวคำถามในการประชุมสนทนากลุ่ม

5.4 ปรับปรุงแก้ไขเอกสารประชุมสนทนากลุ่ม และเอกสารบันทึกการประชุมสนทนากลุ่มตามจากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และนำหนังสือเรียนเชิญเพื่อเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ การประชุมสนทนากลุ่มดำเนินการดังนี้

6.1 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม เอกสารบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม และแบบประเมินร่างรูปแบบ โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาล่วงหน้าก่อนการประชุมสนทนากลุ่มอย่างน้อย 15 วัน

6.2 จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการประชุมสนทนากลุ่ม

6.3 ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ขณะประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือวิจัยที่เตรียมไว้

6.4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ประเมินร่างรูปแบบเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่สร้างขึ้น

6.5 นำข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มไปสังเคราะห์ และนำไปปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

7. เกณฑ์การประเมิน

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ทั้งค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยที่ไม่ต่ำกว่าระดับ 3.51

ขั้นที่ 2.3 การปรับปรุงร่างรูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงร่างรูปแบบภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบร่างรูปแบบ ที่ดำเนินการไปในขั้นที่ 2.2

1. ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบการพัฒนารูปร่างจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ในการร่างรูปแบบและคู่มือต่อไป โดยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 นำร่างรูปแบบที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ไปปรับปรุงแก้ไข ร่างรูปแบบ

1.2 นำร่างรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบให้มีความเหมาะสม และความถูกต้องตามหลักการร่างรูปแบบ

1.3 นำร่างรูปแบบที่อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเพิ่มเติมอีกครั้ง

2. สร้างคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ

การสร้างคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ซึ่งได้อธิบายขั้นตอนการพัฒนารูปร่างจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สอดคล้องกับการดำเนินการในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจนำรูปแบบไปใช้มีความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ กำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายในการบริหารจัดการและพัฒนางานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนารูปร่างจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายการประเมินรูปแบบครั้งนี้ เป็นผู้ใช้รูปแบบ จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษานิเทศก์ และ 4) ครู เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินรูปแบบ โดยส่งแบบประเมินพร้อมกับหนังสือทางไปรษณีย์

4.2 ให้อเวลาในการทำแบบประเมิน 1 สัปดาห์ โดยแบบประเมินประกอบด้วย 5 องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลของรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินคืนด้วยตนเองให้ครบทั้ง 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบประเมินที่ส่งไปทั้งหมดที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์จากแบบประเมินที่ได้จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stake Holder) แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ตัดสิน 3.51 ขึ้นไป มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมทุกด้าน

(n=603)

การพัฒนาการรู้ดิจิทัล ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเข้าใจ (Understand)	4.24	0.54	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด
2. ด้านการเข้าถึง (Access)	4.20	0.51	มาก	4.81	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการใช้ (Use)	4.28	0.49	มาก	4.74	0.41	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างสรรค์ (Create)	3.95	0.57	มาก	4.83	0.31	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.17	0.45	มาก	4.79	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ด้านการเข้าใจ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการเข้าถึง ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ ด้านการเข้าถึง ($\bar{X} = 4.81$) ด้านการเข้าใจ ($\bar{X} = 4.78$) ด้านการใช้ ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมทุกด้าน (n=603)

การพัฒนาการรู้ดิจิทัล ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า PNI	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเข้าใจ (Understand)	4.24	0.54	4.78	0.41	0.13	3
2. ด้านการเข้าถึง (Access)	4.20	0.51	4.81	0.37	0.15	2
3. ด้านการใช้ (Use)	4.28	0.49	4.74	0.41	0.11	4
4. ด้านการสร้างสรรค์ (Create)	3.95	0.57	4.83	0.31	0.22	1

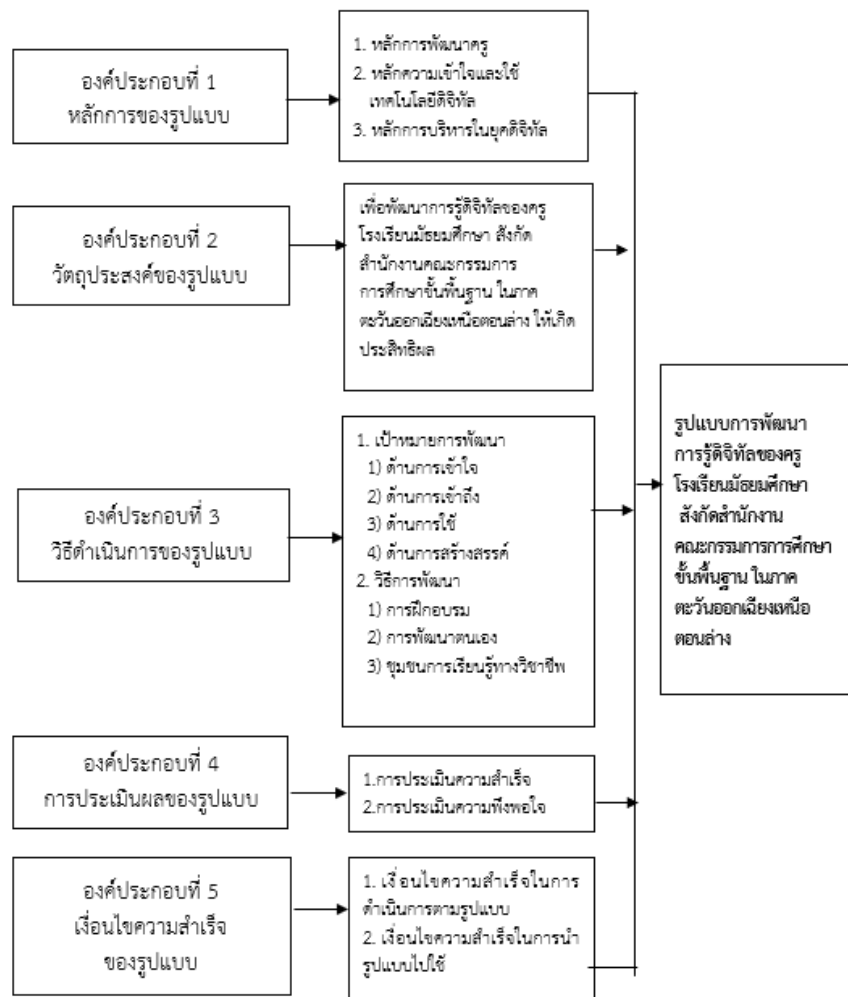
จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสรรค์ (Create) (PNI=0.22) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านการเข้าถึง (Access) (PNI=0.15) ด้านที่ 1 ด้านการเข้าใจ (Understand) (PNI=0.13) และด้านที่ 3 ด้านการใช้ (Use) (PNI=0.11) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การศึกษาแนวทางการรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีแนวทางการบริหารงานด้านดิจิทัลดีเด่น (Best Practice) จากการสัมภาษณ์แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปผลการสัมภาษณ์ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการยกร่างรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ หลักการพัฒนาครู ทักษะดิจิทัล และหลักการบริหารในยุคดิจิทัล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย 2 วิธี คือ ขอบข่ายของการพัฒนา ได้แก่ การเข้าใจ การเข้าถึง การใช้ และวิธีพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การประเมินผลของรูปแบบ มี 2 วิธี คือ การประเมินความสำเร็จ และการประเมินความพึงพอใจ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ คือ การดำเนินการตามรูปแบบ และการนำรูปแบบไปใช้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการประเมินรูปแบบโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการสร้างสรรค์ ครูมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผ่านเครื่องมือและสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนสร้างขึ้นไปพัฒนาและประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งการสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าการเรียนรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล ยังรวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนสร้างขึ้นไปพัฒนาและประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ สร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ สำรวจ ความต้องการจำเป็นในการสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาตนเอง ด้านการสร้างสรรค์และรู้ดิจิทัล และนำเสนอผลงานเป็นที่ประจักษ์และมีการติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุทธิภา เมธิกุล และวิชุดา กิจธรรม (2559) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลและพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนของนักศึกษาวิชาชีพครู

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัล พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏผลเป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู ตระหนักและเห็นความสำคัญ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครู เพื่อให้ครูมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เท่าทันยุคสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาในด้านการฉลาดรู้ทางดิจิทัลและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาวิชาชีพ ครูให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับ White (2015 อ้างถึงในนิตยา วงศ์ใหญ่, 2560) ครูผู้สอนต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนผ่านโลกออนไลน์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้กับผู้เรียนได้ ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้สนับสนุนการดำเนินงานและการตัดสินใจการบริหารต่อไป

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบ พบว่าสาระสำคัญของ 5 องค์ประกอบของรูปแบบ เป็นดังนี้ คือ 1) หลักการของรูปแบบมี 3 หลักการ คือ หลักการพัฒนาครู หลักความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และหลักการบริหารในยุคดิจิทัล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนพัฒนาการรู้ดิจิทัล

ของครู 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบต้องคำนึงหลักการทั้งสามของรูปแบบในการดำเนินงานด้านเป้าหมายการพัฒนา ในด้านทักษะการเข้าใจ ทักษะการเข้าถึง ทักษะการใช้ ทักษะการสร้างสรรค์ และวิธีการพัฒนา โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การประเมินผลของรูปแบบโดยการวัดผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ คือ การดำเนินการตามรูปแบบ และการนำรูปแบบไปใช้ สาเหตุที่ผลการสร้างรูปแบบเป็นเช่นนี้ เพราะได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการสร้างรูปแบบจนทำให้การสร้างรูปแบบปรากฏผลออกมาอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550: 12) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการประเมินรูปแบบโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการอย่างเป็นระบบระเบียบ ใช้วิธีการอย่างเหมาะสม ทำให้รูปแบบเป็นไปตามแนวความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความเห็นว่ารูปแบบที่มีความสอดคล้องเหมาะสมและครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบ มีความเหมาะสมกับแนวทางพัฒนารูปแบบไม่มีผลกระทบต่อการนำรูปแบบไปใช้ และความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์สอดคล้องกับสภาพที่คาดหวัง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสู่การปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า และความเป็นประโยชน์ จากผลของการนำรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาไปดำเนินการใช้แล้วเกิดผลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมกับการนำไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2554: 16) ได้กล่าวไว้ว่าในการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความถูกต้อง 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) 3) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาให้ครูมีทักษะความรู้ ความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรม และความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

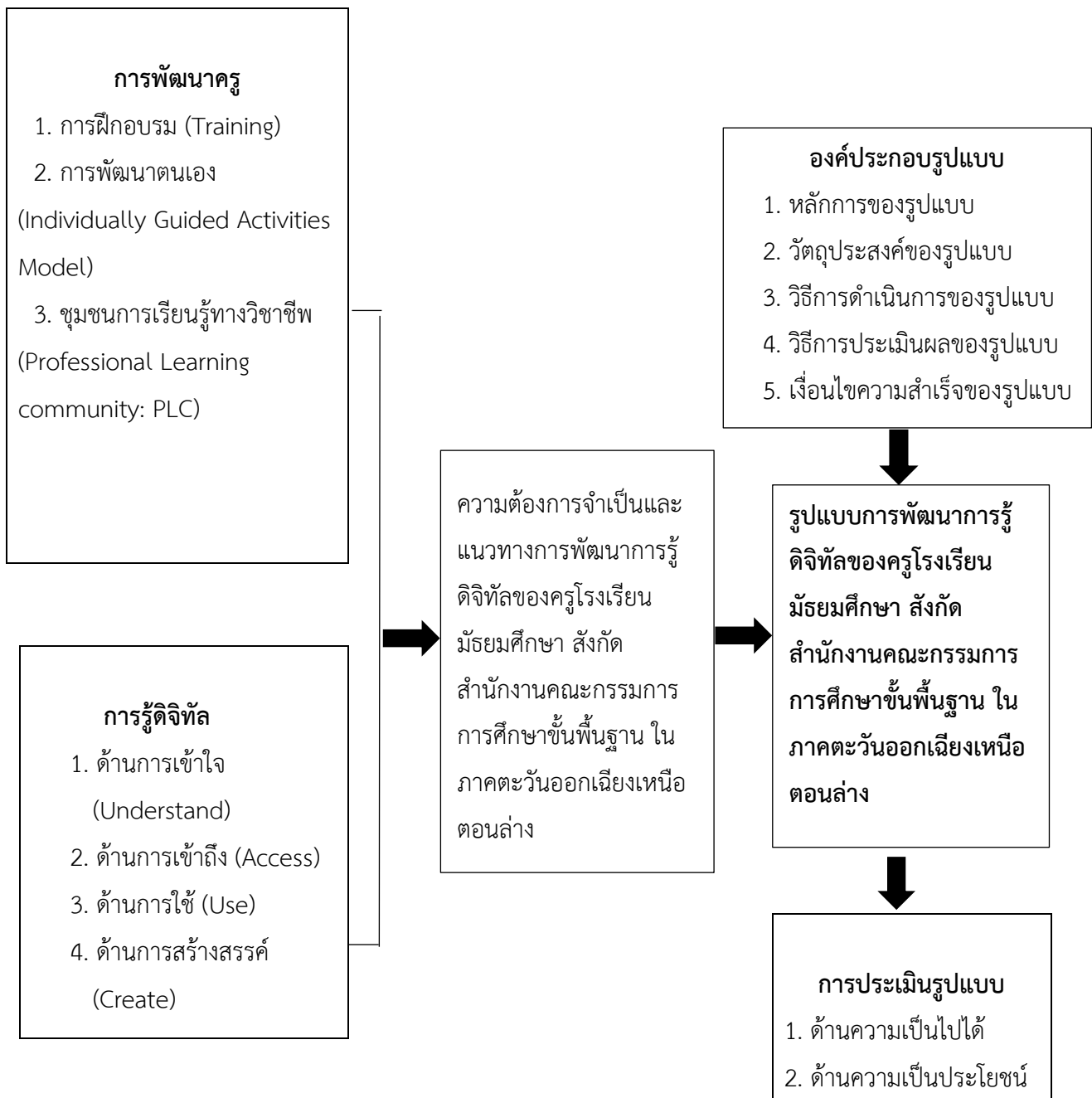
1.2 สถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนการหรือเทคนิควิธีการต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่ โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูใน
ศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). (ร่าง)แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2563-2565). (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2567) จาก <https://bict.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/03/digital-63-65.pdf>
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.
- นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1630-1642
- พิศุทธิภา เมธิกุล และวิชุดา กิจธรรม. (2559). ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลและพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนของนักศึกษาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 10
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ” ในสุดาพร ลักษณะียนาวิน(บรรณาธิการ). 2553. การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607 – 610.
- White, J. (2015). *Digital Literacy Skills for FE Teachers*. London: Learning Matters.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

พนณกร การินทร์^{1*} อิตารัตน์ จันทะหิน² ขวนคิด มะเสนะ³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²⁻³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

*Corresponding author e-mail :Pannakon.k@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 16 คน ครูผู้สอน จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพของโรงเรียน; โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

* Received: 30 August 2023, Revised: 30 September 2023, Accepted: 4 October 2023

The Relationship Between Leadership Changes and School Effectiveness in Affiliated the Demonstration Schools of Rajabhat University, Northeastern Region

Punnakon Karin^{1*} Thidarat Janthahin² Chuankid Mhasena³

¹Student in Master of Education Program in Educational Management, Ubon Rajabhat University

²⁻³Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Pannakon.k@ubru.ac.th

ABSTRACT

The relationship between leadership changes and school effectiveness in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region aims: 1) to study the level of leadership changes in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region, 2) to study the level of school effectiveness in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region, and 3) to study the relationship between leadership changes and school effectiveness in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region. The researcher determined the sample size using Krejcie and Morgan 's table, with a total of 175 participants divided into 16 administrators and 159 teachers. The research tools utilized in this study include a questionnaire. Statistical analysis tools used for data analysis include percentages, means, standard deviations, correlation coefficients, and Pearson Product Moment Correlation. The research results, 1) The level of leadership changes among school administrators is overall at a high level. 2) The school effectiveness level is overall high. 3) The analysis of the relationship between leadership changes and school effectiveness at the affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region shows a significant and consistent correlation at a moderate level. The statistical significance level is at .01.

Keywords: The Relationship Between Leadership; Changes and School Effectiveness; Rajabhat University Demonstration School in the Northeast Region

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่าง มีคุณภาพ ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการดังกล่าวมีคุณภาพ ที่สำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งถือเป็นแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศอีกอย่างหนึ่งในปัจจุบันมีหลักการสำคัญในการพัฒนา คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กล่าวได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความมุ่งสร้างคุณภาพและสุขภาวะที่ดีแก่คนไทย และต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาค้นทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการ ใช้ประโยชน์ อนุรักษ์ ปันฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 /ตอนที่ 74 ก/หน้า 2/19 สิงหาคม 2542 พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553) กล่าวได้ว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมุ่งหวังให้การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาคนและคนจะสามารถพัฒนาชาติต่อไปได้

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 (ราชกิจจานุเบกษา: 14 เล่ม 134 ตอนที่40 ก 6 เมษายน 2560) กล่าวว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นๆ เป็นสำคัญ (ชูศรี วัฒนกิจ, 2550) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลการประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ยิ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุก ๆ ด้านอย่างมหาศาล ซึ่งการจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้นำจะต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ซึ่งสิ่งทั้งหลายล้วนต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2561) องค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันการบริหารของของโรงเรียนนอกจากจะให้ความสามารถด้านการแข่งขันทางวิชาการแล้วผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการเตรียมสมาชิกขององค์กร เพื่อให้สามารถรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาสังคม พันธกิจใหม่และความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยผลักดันให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2555)

ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดกลยุทธ์ จัดโครงสร้างการบริหาร ออกแบบพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานที่กำหนด 2) ศักยภาพครูและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบเสริมแรงและจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาผู้เรียน โดยเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนระบบสวัสดิการที่จูงใจและเอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลภายนอก และองค์กรต่างๆ ทั้งด้านทรัพยากร แนวคิดการพัฒนาสถานศึกษา เหล่านี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและความสำเร็จของสถานศึกษา (จิตติมา วรณศรี, 2563)

ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากนักเรียนยังอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมทั้งประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นภาวะที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปกครองอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า (สุขุม จูสนธิ, 2560) และ Hoy, and Miskel. (1991) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่และแห่งจะมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อเป็นแหล่งศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางด้านครุศาสตร์ของคณาจารย์ และหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3) เพื่อให้เป็นต้นแบบในการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นตัวอย่างแก่สถานศึกษาอื่นๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเตรียมกำลังคนสู่ประชาคมโลก 4) เพื่อเป็นแหล่งศึกษา สังเกต และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเป็นห้องปฏิบัติการทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ 5) เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม 6) เพื่อส่งเสริม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 7) เพื่อเป็นสวัสดิการศึกษสำหรับบุตรของข้าราชการ และพนักงานของมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประจำโรงเรียนกำหนด

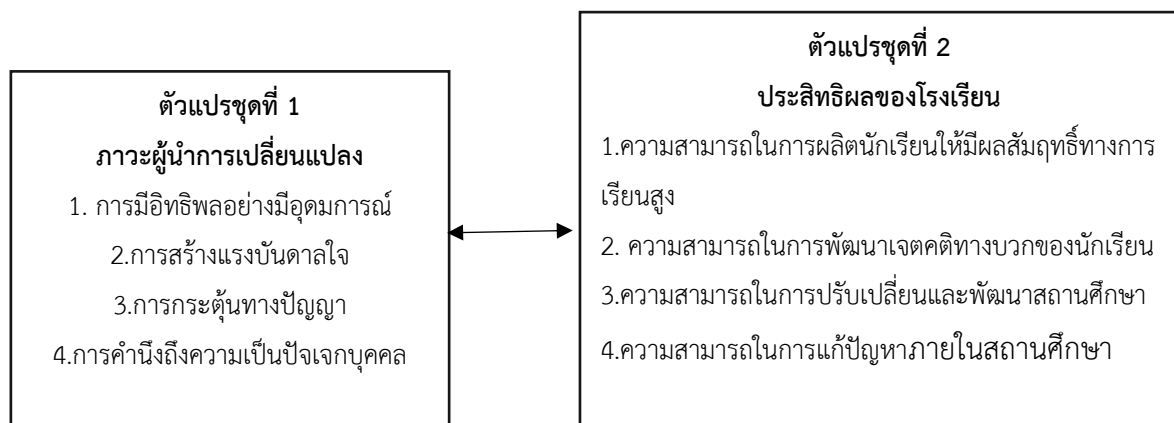
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เนื่องจากผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นฐานข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องใช้ประกอบการพิจารณาใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนนโยบายการบริหารจัดการ และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำหนดเป็นหน่วยสุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสาธิตราชภัฏศรีสะเกษ 2) โรงเรียนสาธิตราชภัฏบุรีรัมย์ 3) โรงเรียนสาธิตราชภัฏสุรินทร์ 4) โรงเรียนสาธิตราชภัฏนครราชสีมา 5) โรงเรียนสาธิตราชภัฏเลย 6) โรงเรียนสาธิตราชภัฏชัยภูมิ 7) โรงเรียนสาธิตราชภัฏสกลนคร 8) โรงเรียนสาธิตราชภัฏอุบลราชธานี และ 9) โรงเรียนสาธิตราชภัฏอุดรธานี ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 29 คน ครูผู้สอน 291 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนของผู้บริหาร และครูผู้สอน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน ครูผู้สอน จำนวน 159 คน โดยใช้การเทียบสัดส่วนและใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ส่งเครื่องมือการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับ
2. ตรวจสอบและคัดแยกเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ และนำประเด็นปัญหามาใช้เป็นข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. นำเครื่องมือการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนความชัดเจนของเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาเลือกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ย 0.67-1.00 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา โดยค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์การ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ผู้วิจัยส่งและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เถกฏการแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสต์

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.06	.86	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	.81	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.00	.78	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.02	.67	มาก	3
เฉลี่ย	4.03	.72	มาก	

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.15	.76	มาก	1
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	4.08	.63	มาก	2
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.06	.86	มาก	3
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.00	.80	มาก	4
เฉลี่ย	4.07	.58	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y1)	2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทาง บวกของนักเรียน (Y2)	3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา (Y3)	4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y4)	ภาพรวม (Y tot)
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	.759(**)	.289(**)	.270(**)	.485(**)	.917(**)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	.789(**)	.336(**)	.285(**)	.422(**)	.972(**)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.835(**)	.366(**)	.285(**)	.443(**)	.953(**)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	.740(**)	.459(**)	.345(**)	.286(**)	.839(**)
ภาพรวม (X tot)	.321(**)	.355(**)	.373(**)	.441(**)	.400(**)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพล มีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้การจัดการศึกษาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับเกลาร์จิกกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธารามจังหวัดราชบุรีมีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีลห้าและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้พูดตามเกิดความคาดหวังสร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นพูดตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มและท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเองสนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ และ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานของผู้บริหารเป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับล้านนา มาปลูก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาและข้อเสนอแนะได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ปัญหาคือ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร เพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการ ของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้นซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลและยังมีผลต่อเนื่องไปยังสถานศึกษาในภาพรวม

1.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานต้องทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงาน

หรือเห็นว่าการนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม และมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Dionne et al. (2004) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพ ของทีมพบว่าอุดมการณ์แรงบันดาลใจ การกระตุ้นความคิด วิจารณ์ญาณจะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้อาจส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับ Savita et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่องการทำลายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากรขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมผู้บริหารมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วยการให้ผู้บริหารได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะควรให้บุคลากรสามารถทำงานข้ามฝ่ายและข้ามหน้าที่ได้เพื่อการหมุนเวียนหน้าที่กัน เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมทั้งฝึกอบรมให้ผู้บริหารสามารถสร้างกลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และแก้ปัญหาการบริหารงาน

1.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา จะทำให้ผู้สอนคิดเป็นและแก้ปัญหาได้ ทำให้เกิดวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ข้าราชการครูจำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ควรได้รับการ

พัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวกให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โล่รางวัลในโอกาสสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และ 2) ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผลให้ตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับเกศสุตา วรณสินธ์, (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามความเป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำตามความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ถ้าสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ก็จะทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับยุวดี ประทุม (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สอดคล้องกับ Rivkin et al., Hanushek, & Kain (2005) ศึกษาเกี่ยวกับครูโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการศึกษาพบว่า (1) ครูและโรงเรียนสำคัญสำหรับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและ (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของครูและโรงเรียน แต่ผลกระทบโดยทั่วไปมีขนาดเล็กและเข้มข้นในหมู่นักเรียนที่อายุน้อย 2.2 ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายรองลงมา คือ นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารและคณะครูดำเนินการด้านการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับอรอนงค์ แดงนัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้าน การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับเกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทาง

ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธารามจังหวัดราชบุรีมีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติงานตามหลักสี่ห้าและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้พูดตามเกิดความคิดหวังสร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นพูดตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มและท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเองสนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่และ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

2.4 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ข้าราชการครูจำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี และ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร สถานศึกษาในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกๆด้าน สอดคล้องกับทัศนีย์ ไชยจิตร (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล มีกระบวนการในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆ สูงขึ้น นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย วางแผนที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนและปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตใจเข้มแข็ง อดทน และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม

3. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

องค์ความรู้ใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กับ

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษามหาวิทยาลัยสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูศรี ธนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 109-110.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2555). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: อิงค์ปัยอนด์บุ๊คส์.
- ยุวดี ประทุม. (2558). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. ราชกิจจานุเบกษา: 14 เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุขุม จุสนิท. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกพ.ศ. 2560-2564. (ออนไลน์) (อ้างอิงเมื่อ 19 เมษายน 2561, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6381
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177– 193.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), (1970), 156.

Savita, Yadav. (2017). Challenges Face by Transformational leader and suggestions to solve the challenges International. *Journal of Research in IT and Management, (IJRIM)* 7, 34-43.

ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*

วิศรุต ต้นสมรส^{1*} บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

*Corresponding author e-mail: Witsarut.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือ 2) องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (X_5) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ด้านการปรับตัว (X_1) และด้านการประสานความร่วมมือ (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z_y' = 0.254(ZX_2) + 0.233(ZX_5) + 0.197(ZX_3) + 0.165(ZX_1) + 0.148(ZX_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง; องค์กรสมรรถนะสูง; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 3 May 2024, Revised: 1 June 2024, Accepted: 3 June 2024.

Synergistic Leadership Of School Adminittrators Affecting High Performance Organization Of School Under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1

Witsarut Tunsomros¹ Bunyarit Petwisit²

¹ Master of Department of Educational Quality Administration and Development
Khon Kaen University, Nong Khai Campus.

² Lecturer of Department of Educational Quality Administration and Development
Khon Kaen University, Nong Khai Campus.

*Corresponding author e-mail: Witsarut.t@kkumail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study of the high-performance organization of the education institution under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study of the synergistic leadership of school administrator under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1, and 3) Study of the synergistic leadership affecting the high- Performance organization of the education institution under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. This was the casual research. The research samples consisted of 302 school administrators and teachers which were selected by using stratified random sampling method. The instrument used in this research was a questionnaire and the reliability of the questionnaire was 0.932. The statistics for data analysis were mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. Research findings were as follows; 1) Overview of the synergistic leadership of school administrator indicated a high level of performance. The highest performance was Coordinating, 2) Overview of high-performance organization of the education institution indicated a high level of performance. the highest performance was focuses on learners and stakeholders, and 3) The synergistic leadership of school administrator affect and predict 75.6% of high-performance organization of the education institution with statistical significance at the .05 level. These could be formed as the regression equations of standardized score as follows; $Zy' = 0.254(ZX2) + 0.233(ZX5) + 0.197(ZX3) + 0.165(ZX1) + 0.148(ZX4)$

Keyword: Synergistic Leadership; High Performance Organization; School Administrator

บทนำ

การศึกษาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างคน สร้างสังคมและสร้างประเทศชาติให้มีความทัดเทียมกับนานาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในการมุ่งพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคนในประเทศสู่ความเป็นเลิศจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของคนในประเทศเป็นไปตามกลยุทธ์การของการพัฒนาการศึกษาชาติ เหตุนี้ทำให้หลายประเทศทั่วโลกมีการระดมทรัพยากรต่างๆในการมุ่งพัฒนาคนในชาติให้มีขีดความสามารถ มีการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความต้องการของประเทศรวมถึงทำให้คุณภาพชีวิตของคนไทยมีคุณภาพและสิ่งที่สำคัญคือการเป็นประเทศสามารถพัฒนาสู่ประเทศที่มีคุณภาพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

หน่วยงานสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดรวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถให้เทียบเคียงสมรรถนะสำคัญกับองค์กรอื่น เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในปัจจุบัน มีหน่วยงานหลายแห่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (สุภาพร โสภณ, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีโดยต้องเป็นผู้มีความศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีทักษะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีศักยภาพในการสื่อสารที่ดี การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการปรับก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมฐานความรู้และสังคมโลกได้อย่างมั่นคง รู้จักการเข้าสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสามารถสร้างการประสานงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความผูกพัน มีความไวเนื้อเชื่อใจ เปิดเผย มีกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่างๆและเป็นระบบโครงสร้างการปฏิบัติงานจะนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม (ณัชฐานุช สุตชาติ และคณะ, 2561)

รูปแบบภาวะผู้นำในปัจจุบันที่มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่สามารถให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันได้ พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำประสานพลัง (The Synergistic Leadership Theory: SLT) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่จะทำให้ผู้นำสามารถนำไปปรับเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวเอง โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมที่เชื่อมต่อกับความเชื่อ ค่านิยม โครงสร้าง ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติภาวะผู้นำทางการศึกษา และสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Yang, Irby and Brown, 2009) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา ภายใต้ความท้าทาย กับภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้น ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สังคมคาดหวังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (สิทธิพล พหลทัฬห, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การดำเนินงานตามโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบ 5A&P Model ขับเคลื่อนโดยใช้กระบวนการ PDCA สู่คุณภาพ 5Q และคุณภาพ 5Q ประกอบไปด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ และนักเรียนคุณภาพ การดำเนินงานด้วยกระบวนการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดย พัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริมอนาคตก้าวหน้า และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัด จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่จะส่งผลจากการดำเนินงาน การขับเคลื่อนโมเดล 5A&P Model สู่คุณภาพ 5Q โดยเฉพาะ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรคุณภาพ ซึ่งเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยที่ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง เป็นภาวะผู้นำที่เป็นความร่วมมือร่วมใจ ประสานและผนึกกำลัง โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดศักยภาพที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

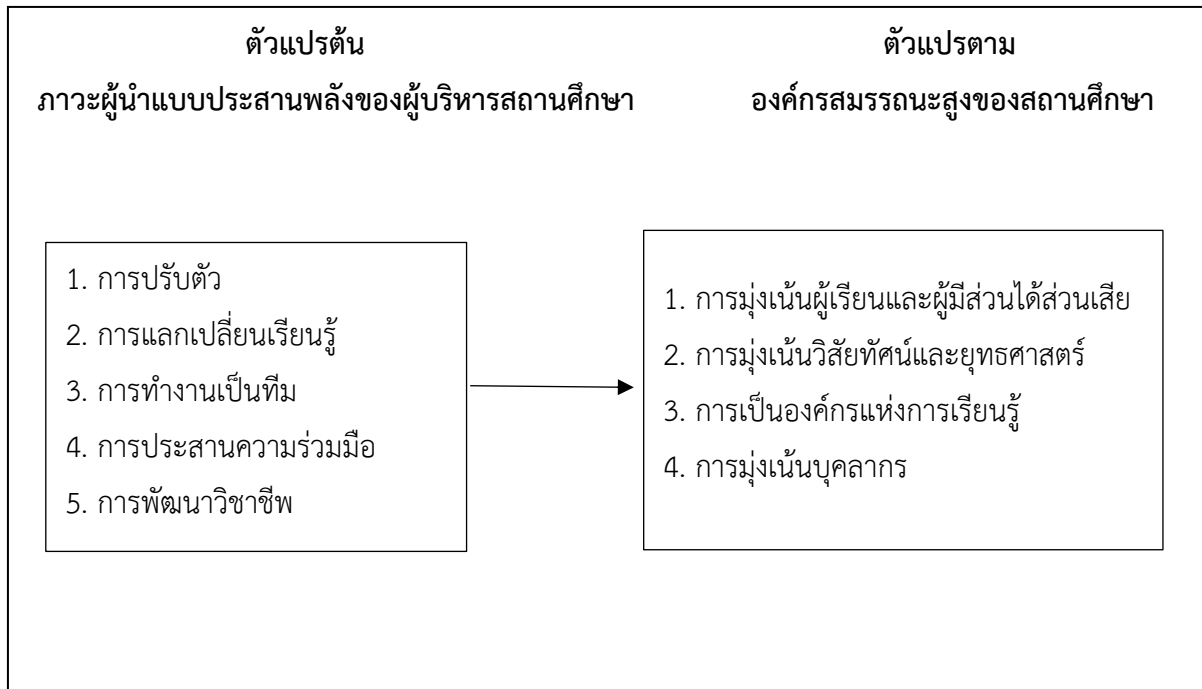
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 157 โรงเรียน จำนวน 1,412 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน และข้าราชการครูจำนวน 1,244 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ได้แก่ (1) การปรับตัว (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การประสานความร่วมมือ และ (5) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ตัวแปรตาม คือ องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าระหว่าง 0.6 – 1.0 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามการดำเนินงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนี้ 1) การศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 โดยด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 และด้านปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.31 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1.การปรับตัว	4.31	0.30	มาก
2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.35	0.32	มาก
3.การทำงานเป็นทีม	4.36	0.27	มาก
4.การประสานความร่วมมือ	4.37	0.25	มาก
4.การพัฒนาวิชาชีพ	4.36	0.28	มาก
รวม	4.35	0.24	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 โดยด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.32 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1.การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.35	0.27	มาก
2.การมุ่งเน้นวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์	4.33	0.27	มาก
3.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.33	0.28	มาก

4.การมุ่งเน้นบุคลากร	4.33	0.24	มาก
รวม	4.35	0.23	มาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.651 – 0.733 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.730 – 0.791 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y)
การปรับตัว (X ₁)	1.000					
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X ₂)	0.733**	1.000				
การทำงานเป็นทีม (X ₃)	0.701**	0.730**	1.000			
การประสานความร่วมมือ (X ₄)	0.651**	0.709**	0.671**	1.000		
การพัฒนาวิชาชีพ (X ₅)	0.653**	0.712**	0.659**	0.693**	1.000	
องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา(Y)	0.739**	0.791**	0.752**	0.730**	0.755	1.000

**p < .01

4. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง 5 ด้าน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X₂) การพัฒนาวิชาชีพ (X₅) การทำงานเป็นทีม(X₃) การปรับตัว (X₁) และการประสานความร่วมมือ (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 87.0 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจพยากรณ์ $R^2 = 0.756$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X₂) การพัฒนาวิชาชีพ (X₅) การทำงานเป็นทีม(X₃)

การปรับตัว (X_1) และการประสานความร่วมมือ (X_4) ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.795, 0.185, 0.194, 0.170, 0.128 และ 0.135 ตามลำดับ แสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.795 + 0.185(X_2) + 0.194(X_5) + 0.170(X_3) + 0.128(X_1) + 0.135(X_4)$$

เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.254 รองลงมาคือการพัฒนาวิชาชีพ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_3) การปรับตัว (X_1) และการประสานความร่วมมือ (X_4) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.254, 0.233, 0.197, 0.164, 0.148 ตามลำดับ แสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy' = 0.254(ZX_2) + 0.233(ZX_5) + 0.197(ZX_3) + 0.165(ZX_1) + 0.148(ZX_4)$$

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	b	S.E.	β		
ค่าคงที่	0.795	0.125	-	6.362	0.001**
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_2)	0.185	0.038	0.254	4.921	0.001**
การพัฒนาวิชาชีพ (X_5)	0.194	0.038	0.233	5.132	0.001**
การทำงานเป็นทีม (X_3)	0.170	0.040	0.197	4.212	0.001**
การปรับตัว (X_1)	0.128	0.036	0.165	3.555	0.001**
การประสานความร่วมมือ (X_4)	0.135	0.042	0.148	3.246	0.001**
R = 0.870, R ² = 0.756, Adjusted R ² = 0.752, S.E. = 0.11703, F = 183.472					

**p < .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วน

บุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ องค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ Lawler et al (2011) กล่าวถึงการประสานความร่วมมือไว้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ ดังนี้ ประการแรก การประสานงานจะต้องเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเริ่มแรกขององค์กร ซึ่งจะต้องประสานงานกันในหลักการ นโยบายและการวางแผน ประการที่สอง ผู้ที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อองค์กร ประการที่สาม การประสานงานจะทำให้สำเร็จนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ภายในองค์กร และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และประการสุดท้าย การประสานที่มีประสิทธิผล ความร่วมมือในการบูรณาการจะเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด สอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสมดุลและสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นเสาวณี สิริสุขศิลป์ และสิทธิพล พหลทัฬห (2560) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประสานพลังไว้ว่า คือ การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบูรณาการงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เข้าด้วยกันอย่างสมดุล อันเป็นการแสดงถึงการนำหรือการกระตุ้นการประสานพลัง โดยการปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานความร่วมมือเพื่อเป้าหมายอันเดียวกัน ทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการปรับตัว คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความพร้อมของผู้บริหารให้มีทักษะกระบวนการสู่ผู้บริหารมืออาชีพ ให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันกับครู โดยแสดงออกทางด้านด้านอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม ในด้านการมีความมั่นคงทางอารมณ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเคารพในสิทธิของผู้อื่น และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ Williamson (2001) ได้ให้คำนิยามของ การปรับตัวไว้ว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผล ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้แต่การที่จะพัฒนาอย่างเต็มทีนั้น ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นโดยเฉพาะจากสังคมที่แวดล้อมที่เขาอยู่ การที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้เขามองเห็น และรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความสนใจค่านิยม และทัศนคติความต้องการ และเป้าหมายที่เขา เลือกว่าบุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้ความเข้าใจตัวเองรู้จักแก้ปัญหาได้อย่างมีทิศทาง และมีเหตุผลโดยการใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม นอกจากนั้น เสน่ห์ทรพล อัครปทุม (2563) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประสานพลังด้านปรับตัว ผ่านการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ไว้ว่า คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงพฤติกรรมทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสดงออกถึงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมและความต้องการของตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

2. องค์กรสมรรถสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน ได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ มีสื่อในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard (2007) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใส่ใจผู้รับบริการอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในอุตสาหกรรมใด องค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นใคร และรู้ว่าจะวัดผลลัพธ์ความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างไร สามารถสร้างผลลัพธ์ได้โดดเด่นกว่าองค์กรอื่น และสิ่งที่องค์กรเหล่านี้ไม่เหมือนใครก็คือวิธีที่องค์กรให้ความสนใจในผลลัพธ์ โดยสามารถค้นหาผลลัพธ์เหล่านี้ได้จากมุมมองของลูกค้านั่นเอง สอดคล้องกับวินูลาศ เจริญชัย (2562) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีให้บริการได้ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง มีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวัด สำรวจ และเก็บ ข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านมุ่งเน้นบุคลากร คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยพัฒนาให้เป็นครูยุคใหม่ปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็นโค้ชปรับวิธีสอนให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งนำผลงานไปใช้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับ Sentell (1995) ได้กล่าวถึง คน เป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบและ โครงสร้างคนที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จต้องมีความรับผิดชอบในงาน จึงต้องพัฒนาคนโดยการให้การศึกษาและฝึกอบรมพนักงานต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับพนักงานด้วยกันกับผู้รับบริการ และผู้จัดหาวัสดุ เพื่อปรับปรุงทักษะ พันธกิจ มีโอกาสเจริญเติบโต

ในสายงานคนในองค์กรยุคใหม่ต้องเข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระดับสูง การมีส่วนร่วมในทีมจะช่วยให้ทุกคนมีความ กระตือรือร้น และประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง สรุปว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายแล้ว หากขาดบุคลากรที่มีมาเป็นพันธมิตรในการขับเคลื่อนนโยบายแล้ว ย่อมไม่อาจทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดอีกประการหนึ่งขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับตัว และด้านการประสานความร่วมมือ ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย มีระบบข้อมูลสารสนเทศ (Big Data Technology) ที่สามารถใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ มีการส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการใช้กลุ่มเครือข่ายเป็นฐาน มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนรู้ตามทางสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพครู (Professional Learning Community :PLC) มีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามมาตรฐานวิชาชีพ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยคณะศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่มเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานแต่ละโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกประสบการณ์ได้เข้ารับการพัฒนาผู้บริหารการมีความมั่นคงทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลและเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีระบบกำกับติดตามและประเมินพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ismail et al. (2007) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรประกอบนั้นประสบผลสำเร็จได้ ในขณะที่การจัดการความรู้แบบเดิม ๆ จะมุ่งเน้นไปที่เรื่องเทคโนโลยี หรือความสามารถในการสร้างระบบการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ผลตามต้องการ แต่การจัดการความรู้ในแบบใหม่ จะรวมเอาเรื่องคนและการกระทำเข้ามาพิจารณาด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างพลังในการแลกเปลี่ยนความรู้มากกว่าการเก็บความรู้ไว้กับตัว การแลกเปลี่ยนความรู้

ต้องการให้บุคคลหรือกลุ่มได้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่นในการแลกเปลี่ยนความรู้ และทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การจัดการความรู้ของหลายองค์การเริ่มอ่อนแอลงเนื่องจากองค์การมุ่งพัฒนาเฉพาะด้านเทคโนโลยี โดยปฏิเสธเรื่องวัฒนธรรมและการพัฒนาองค์การซึ่งจะทำให้การจัดการความรู้ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของโครงการหรือการสร้างระบบนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ อังควรา วงษ์รักษา (2565) ได้ศึกษาการปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ประกอบด้วย ด้านบริบท ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC ด้านปัจจัยนำเข้างบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนและด้านกระบวนการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Roy (2009) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรับตัวไว้ว่า ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิดภายในมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา โดยระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายสามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติ เมื่อมีเหตุการณ์ใดเข้ามา สามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม และขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสมเช่นกัน การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน เป็นการปรับตัวเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเช่นกัน เป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การให้ได้รับความรักความห่วงใย ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หากปฏิบัติตัวหรือปรับตัวไม่เหมาะสม จะเกิดการพึ่งพาผู้อื่นไม่เหมาะสมแต่โดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามพึ่งพาตนเองและผู้อื่นภายในขอบเขตที่เหมาะสมและสังคมยอมรับ มีการรับและให้ความเอาใจใส่ดูแลพึ่งพอย่างสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการอยู่คนเดียวอย่างเหมาะสมซึ่งถือว่าเป็นการปรับตัวที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Lawler et al (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ ดังนี้ ประการแรก การประสานงานจะต้องเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเริ่มแรกขององค์การ ซึ่งจะต้องประสานงานกันในหลักการนโยบายและการวางแผน ประการที่สอง ผู้ที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการ ประการที่สาม การประสานงานจะให้สำเร็จนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ภายในองค์การ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และประการสุดท้าย การประสานที่มีประสิทธิผล ความร่วมมือในการบูรณาการจะเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้าน ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งในวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน สามารถส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_3) การปรับตัว (X_1) และการประสานความร่วมมือ (X_4) ตามลำดับ

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญการทำงานที่จะต้องมีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมหรืองานต่างๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่กระบวนการวางแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากหลากหลายสาขาอาชีพ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานทางพระพุทธศาสนา การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและตอบโจทย์ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาและได้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนักความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ

2. องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรมียุทธศาสตร์หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูร่วมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติของครูอย่างเป็นระบบและยุติธรรม

3. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทางวิชาชีพ การปรับตัว และการประสานความร่วมมือ

ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรสร้างความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำแบบประสานพลังทั้ง 5 ด้านนี้ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของตนเองหรือนำไปขยายผลให้กับครูและบุคลากร อันนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สอดคล้องกับการดำเนินงานตามโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบ 5A&P Model ขับเคลื่อนโดยใช้กระบวนการ PDCA สู่คุณภาพ 5Q และคุณภาพ 5Q ประกอบไปด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ และนักเรียนคุณภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้มีคุณภาพ บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืนและมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดศักยภาพที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง เพื่อได้แนวทางบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ณัชญาณุช สุตชาติ ฅนอมรรณ. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กร สมรรถนะสูง : การวิเคราะห์ห้อิทธิพลผ่านตัวแปรคั่นกลาง. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 14(2), 67-77.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม *วารสาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 1-7.
- วรพิชญ์ ลิขิตายน. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารวิจัยและพัฒนาวลัยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 179-189.
- วินุลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิพล พหลทัฬห. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(2), 139-148.
- สุภาพร โสภิน และทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารราชพฤกษ์*, 19(1), 140-150.
- อังค์วรา วงษ์รักษา. (2565). ปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 14(2), 245-258.
- Blanchard (2007). *Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations*. United States: Prentice Hall. Canada: Nelson Education.
- Ismail, A., Yasmeen, F.M. and Nayla, Y.A. (2007). Organization culture and knowledge sharing : critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Lawler, E.E., Worley, C.G. and Creelman, D. (2011). *Management reset : Organizing for sustainable effectiveness*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Roy, Sr.C. (2009). *The Roy adaptation model*. 3rd ed. NJ: Pearson Upper Saddle River.
- Sema Bungthong. (2022). Needs Assessment of the Cooperative Professional Development Supervision of Private Schools. *NeuroQuantology*, 20(16), 4955-4965.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Sentell, G.D. (1995). *Fast Focused & Flexible : bold new imperatives for the high performance organization*. 3" ed. [n.p.J: Tennessee Associates International.
- Yang, M. (2007). Language learning strategies for junior college students in Taiwan: Investigating ethnicity and proficiency. *EFL Asian Journal*, 9(2), 35-57.

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*

พรวิชัย บาทขุนทด^{1*} บรรจบ บุญจันทร์²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: phonphawit.max@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 7 แนวทาง คือ ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญภาคการทำงานตามนโยบายโรงเรียน ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมครูให้ทำงานอย่างมีอิสระ ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรจัดให้มีกองทุนประจำโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการประชุมเพื่อจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับลักษณะงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามวุฒิการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ จัดอบรมให้ครูและนักเรียน มีทักษะการดูแลตนเองเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

คำสำคัญ: แนวทาง; การพัฒนา; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ครู

* Received: 2 May 2024, Revised: 27 May 2024, Accepted: 29 May 2024

Guidelines for Development of Teacher's Work Motivation under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

Phonphawit Bathkunthod ¹ Banjob Boonchan ²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assist Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: phonphawit.max@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of motivation for teachers' work performance, 2) to compare teachers' work motivation classified by the size of the school, and 3) to study guidelines for developing work motivation of teachers under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1. The sample of 322 people, drawn by stratified random sampling using the size of the school as strata. Then did proportional sampling. The research tools used were questionnaires which had a consistency index between 0.80-1.00 and a confidence value of 0.97, and structured interviews. Statistics used in data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test. The qualitative data was analyzed by content analysis. The research results found that 1) Teachers' motivation for their work was at a high level. 2) A comparison of teachers' work motivation classified by the school size overall and in each area was not different. 3) The 7 guidelines for developing teachers' work motivation were; Progress: Administrators should ensure equality and work according to the policies of the school. Work success: Administrators should encourage teachers to feel valued and to create work independently. Salary: Administrators should provide a school fund. Nature of work: There should be a meeting to allocate a budget to match the nature of the teacher's work. Supervision: Administrators should assign work to teachers according to their educational qualifications. Relationships with others: Executives should listen to opinions with reason. Working conditions: Administrators should allocate appropriate budgets, materials and equipment for various activities, and provide training for teachers and students with self-care skills when in various situations to ensure safety.

Keywords: Guideline; Development; Motivation; Performance; Teacher

บทนำ

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยทรัพยากรและความร่วมมือของบุคคลหลายภาคส่วน โดยทรัพยากรทางการบริหารประการหนึ่งที่สำคัญคือมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะนำองค์การไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ ความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพราะทุกองค์การล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2560)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนามูลฐานของประเทศ โดยมีครูเป็นผู้ขับเคลื่อน นำนโยบายตามการปกครองบังคับบัญชาของภาครัฐมาปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมถึงการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนของประเทศให้มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาก็คือ “ครู” ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ มีทักษะในการใช้ชีวิต สำหรับด้านการพัฒนาครูประจำการนั้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในสังคมโลกยุคใหม่ที่ทันสมัยและเท่าทันโลก จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงาน ตามศาสตร์วิชาชีพครูให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยมีการปรับปรุงระบบกลไกส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพและเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ และการปรับปรุงค่าตอบแทน ที่เหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาคือศักยภาพ ในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครู

ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมีความแตกต่างกันตามทัศนคติ และแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน (อัญญา ลีเจริญรักษา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีเขตรับผิดชอบในพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอบ้านเขว้า อำเภอหนองบัวแดง อำเภอกอนสวรรค์ และอำเภอกำดີชุมพล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแรงจูงใจคือการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท และสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1, 2565)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน การบริหารงาน และให้ครูมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรร่วมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,970 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. กลุ่มเป้าหมาย

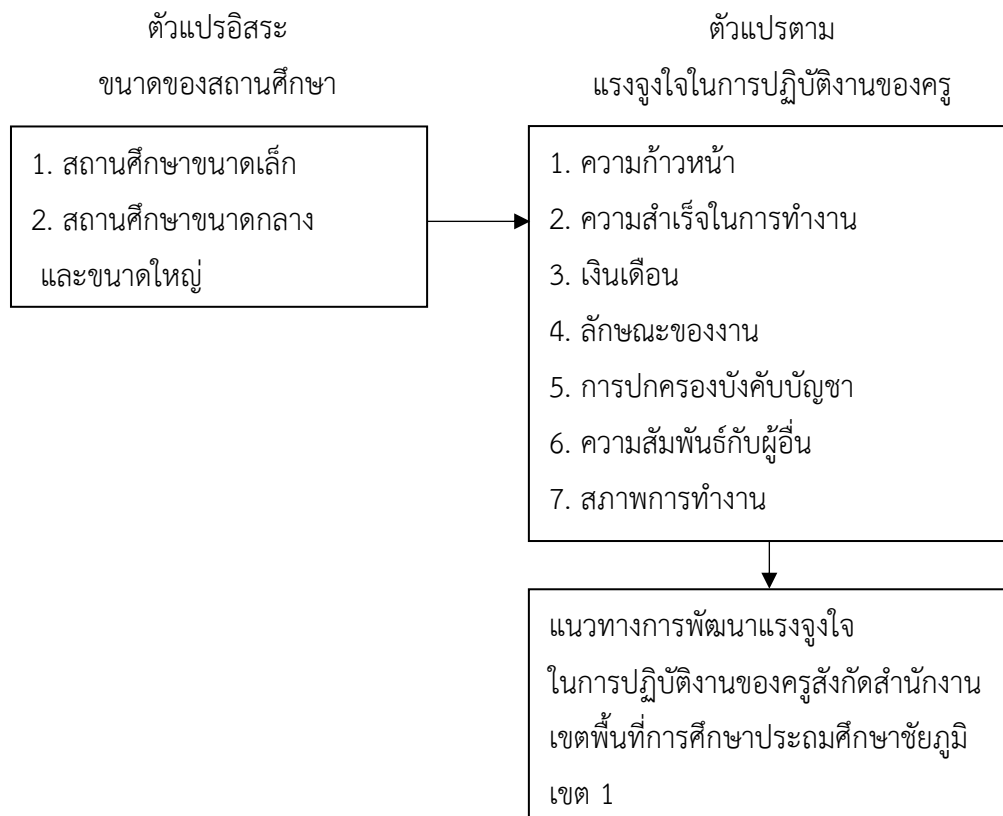
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1 ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่รับผิดชอบ หรือมี ประสบการณ์การบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน

2.2 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 1 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสังเคราะห์ แล้วนำมาตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน และสภาพการทำงาน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความก้าวหน้า	4.30	0.59	มาก
2.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.51	มาก
3.	เงินเดือน	4.20	0.77	มาก
4.	ลักษณะของงาน	4.29	0.58	มาก
5.	การปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.77	มาก
6.	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.35	0.57	มาก
7.	สภาพการทำงาน	4.20	0.74	มาก
	รวม	4.29	0.55	มาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	สถานศึกษา ขนาด เล็ก		สถานศึกษาขนาด กลางและขนาดใหญ่		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความก้าวหน้า	4.30	0.61	4.30	0.59	0.03	.974
2.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.45	0.49	4.48	0.51	-0.59	.552
3.	เงินเดือน	4.20	0.74	4.19	0.78	0.13	.894
4.	ลักษณะของงาน	4.26	0.61	4.31	0.56	-0.71	.478
5.	การปกครองบังคับบัญชา	4.31	0.64	4.18	0.83	1.45	.146
6.	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.38	0.57	4.34	0.58	0.52	.598
7.	สภาพการทำงาน	4.17	0.77	4.22	0.73	-0.50	.613
รวม		4.30	0.52	4.29	0.56	0.17	.863

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปแต่ละด้านได้ ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีหลักการบริหาร มีคุณธรรมในตนเอง คำนึงถึงความเสมอภาค มีความยุติธรรม ซึ่งการเลื่อนเงินเดือน ผู้บริหาร พิจารณาจากการปฏิบัติงานของครู การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน การตอบสนอง นโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา และแสดงผลการ พิจารณาให้ครูทุกคนทราบอย่างเป็นธรรม

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย สร้าง จิตสำนึก กระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า เกิดภาคภูมิใจในตนเอง สร้างความตระหนักเกี่ยวกับงาน และเป้าหมาย ร่วมกับครู มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงนโยบายที่ได้รับและร่วมกันวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ สร้างแรงจูงใจ เสริมแรง ให้การสนับสนุนอย่าง เพียงพอ โดยให้ครูทำงานอย่างมีอิสระไม่ครอบงำ ให้คิดและมีวิธีการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดกรอบหรือวิธีการ อย่างใดอย่างหนึ่งโดยผู้บริหารมีกระบวนการนิเทศ ชี้แนะวิธีการ ร่วมแลกเปลี่ยนความร่วมมือทางวิชาชีพ กับครู มีการสรุปการทำงานและแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยให้นำไปพัฒนาต่อไปเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3.3 ด้านเงินเดือน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียนโดยการหาทุนและงบประมาณให้ครู มีกองทุนประจำโรงเรียน เช่น การให้ยืมเงินโครงการธนาคารโรงเรียน จากการออมดำเนินการขอบ้านพักจากหน่วยงานต้นสังกัดโดยปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ของทางราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับครู ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยให้คำชื่นชม การมอบของขวัญ ดอกไม้แทนความขอบคุณ การร่วมรับประทานอาหารร่วมกันในวาระต่างๆ และเยี่ยมบ้าน เพื่อแสดงความยินดีเมื่อเวลาประสบความสำเร็จหรือประสบปัญหา ซึ่งเป็นผลประโยชน์ และสวัสดิการที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านลักษณะของงาน มีแนวทางพัฒนา คือ มีการวางแผนการประชุมปรึกษาร่วมกับครู โดยนำงานมาแจกแจงรายละเอียดลักษณะของงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เช่น การแบ่งจำนวนเวลาการปฏิบัติงานให้ใกล้เคียงกันตามลักษณะของวิชาที่ครูสอน การแบ่งสัดส่วนปริมาณงาน กับจำนวนครู และแจ้งให้ครูทราบ เมื่อทราบแล้วจึงมอบหมายงานให้กับครูโดยจัดสรรงบประมาณ ให้สิ่งอำนวยความสะดวกที่ครูต้องการใช้ตามลักษณะของงาน เช่น หนังสือเรียน สื่อการสอน สี หรือสิ่งทีนักเรียนได้ใช้และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพูดคุยและทำความเข้าใจร่วมกับครูโดยผู้บริหรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตามที่ตนเองเห็นเหมาะสม ซึ่งเบื้องต้นผู้บริหารสังเกตจากสิ่งที่ครูแสดงออกมาในการปฏิบัติงานหรือเปิดโอกาสสอบถามความสมัครใจให้ครูเสนอตนเองปฏิบัติงานตามความถนัด ผู้บริหารพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่ครูมีความรับผิดชอบ ความตั้งใจ มีใจรัก และการมีส่วนร่วมของครูเพื่อมอบหมายงาน ให้เหมาะสมเกิดความพอใจและขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ

3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจะเปิดใจของตนเองรับฟัง ให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เข้าใจความรู้สึกของครู บางครั้งให้เป็นบุคคลที่ยืดหยุ่นไม่ยึดกฎและระเบียบมากเกินไป ยืดการทำงานแบบครอบครัว แบบพี่น้อง ปฏิบัติตนทั้งบทบาทผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ยึดติดบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ โดยการใส่ใจดูแล กำกับ ติดตาม และเป็นมิตรกับครู

3.7 ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณ สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ตามความต้องการของครูในกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม จัดให้มีอุปกรณ์ส่วนกลางซึ่งจำเป็นสำหรับครูทุกคน เช่น เครื่องโทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง ประสานงานกับเครือข่ายผู้นำชุมชนในท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนโดยจัดอบรมให้ครูและนักเรียนได้รับความรู้ ฝึกให้เกิดทักษะการป้องกันและการปฏิบัติตน เมื่อเกิดเหตุในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุคนางค์ อารยพัฒน์มงคล และพรเทพ ฐิ์แผน (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาในงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ต่างได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การจัดให้มีสวัสดิการ รวมไปถึงการให้เกียรติและยกย่องเชิดชูครูโดยใช้หลักเกณฑ์แบบเดียวกัน สอดคล้องกับ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่เสนอว่า ครูผู้สอน ในโรงเรียนแต่ละขนาด จะได้รับการช่วยเหลืออัตราค่าจ้าง สวัสดิการ การรับผิดชอบงานที่คล้ายกัน รวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารและผู้ปกครองที่คล้ายกัน ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเสมอภาค มีความยุติธรรม ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนผู้บริหารพิจารณาจากการปฏิบัติงานของครู การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันการตอบสนองนโยบายของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและแสดงผลการพิจารณาให้ครูทุกคนทราบอย่างเป็นธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าของครู อาจพิจารณาได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไปตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสนันท์ มีทรัพย์

ทอง (2563) ที่เสนอว่า การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่างๆ ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย สร้างจิตสำนึก กระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า เกิดภาคภูมิใจในตนเอง สร้างความตระหนักเกี่ยวกับงาน และเป้าหมายร่วมกับครู มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงนโยบายที่ได้รับและร่วมกันวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน โดยผู้บริหารควรมีกระบวนการนิเทศ ชี้แนะวิธีการร่วมแลกเปลี่ยน ความร่วมมือทางวิชาชีพกับครู มีการสรุปการทำงานและแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยให้นำไปพัฒนาต่อไปเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาความสำเร็จ ในการทำงานอาจทำได้โดยการใช้สิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ ความคาดหวังความปรารถนา โดยการใช้ความสามารถหรือความรู้ที่ตนเองมี เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตนเองต้องการ เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิลำเนาพรบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการทำงาน อาจทำได้โดย การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิธิญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาความสำเร็จในการทำงาน อาจทำได้โดย การทำให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จในงาน โดยสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและสำเร็จ

3.3 ด้านเงินเดือน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียน โดยการหาทุนและงบประมาณให้ครู มีกองทุนประจำโรงเรียน เช่น การให้ยืมเงินโครงการธนาคารโรงเรียนจากการออม ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยให้คำชื่นชม การมอบของขวัญ ดอกไม้แทนความขอบคุณ และเยี่ยมบ้านเพื่อแสดงความยินดีเมื่อเวลาประสบความสำเร็จหรือประสบปัญหา ซึ่งเป็นผลประโยชน์และสวัสดิการที่โรงเรียนดำเนินการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ในการปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากระดับเงินเดือนของบุคลากรซึ่งเป็นค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรอาจได้รับในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น อาจจะอยู่ในลักษณะของเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับ ในรูปแบบต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) เสนอแนวทางการพัฒนาเงินเดือนของบุคลากรโดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่นเดียวกับ ธนพรธ อนุเวช (2564) ที่เสนอว่า การให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งที่ไม่ใช่เงินที่โรงเรียนจะมอบให้แก่บุคคลมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และกติกาที่ยอมรับ นอกจากนี้ พัชรี พันธุ์แต่งไทย (2564) ให้ทัศนะว่า ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ล้วนสัมพันธ์ กับเงินเดือนหรือรายได้ทั้งสิ้น

3.4 ด้านลักษณะของงาน มีแนวทางพัฒนา คือ มีการวางแผนการประชุมปรึกษาร่วมกับครู โดยนำงานมาแจกแจงรายละเอียดลักษณะของงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เช่น การแบ่งจำนวนเวลาการปฏิบัติงานให้ใกล้เคียงกัน การแบ่งสัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนครูและแจ้งให้ครูทราบ จัดสรรงบประมาณหรือให้สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูตามลักษณะของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานจะเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตั้งแต่ต้นจนจบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาลักษณะของงาน อาจทำได้โดยให้บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

3.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพูดคุยและทำความเข้าใจร่วมกับครูโดยผู้บริหรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตามที่ตนเองเห็นเหมาะสม เปิดโอกาสสอบถาม ความสมัครใจให้ครูเสนอตนเองปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู เพื่อบริหรมอบหมายงานให้เกิดความพอใจและขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การปกครองบังคับบัญชา เป็นการที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของบุคคลอย่างเหมาะสมและให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลโดยเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทาง พัฒนาการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งอาจทำได้โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ให้คำแนะนำบุคคล ในองค์การอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังคอยเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเปิดใจของตนเองรับฟัง ให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล ยึดการทำงานแบบครอบครัว แบบพี่น้อง ไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้น แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นอาจทำได้หลายวิธี เช่น เพื่อนร่วมงานในองค์การหรือพนักงานในองค์การสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด) (2561) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นอาจทำได้โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิตาภรณ์ ทุหมมา (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจทำได้โดยการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เป็นอย่างดี มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกัน

3.7 ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณ สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ตามความต้องการของครูในกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม จัดให้มีอุปกรณ์ส่วนกลางซึ่งจำเป็นสำหรับครูทุกคน ประสานงานกับเครือข่ายผู้นำชุมชนและหน่วยงานภายนอกโดยฝึกรอบมให้เกิดทักษะ การป้องกันและการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสภาพการทำงาน ควรคำนึงถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาสภาพการทำงาน อาจทำได้โดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาสภาพการทำงานต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมภายนอก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถชี้แจงเหตุผลด้วยความโปร่งใส
 - 1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูควรหาวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - 1.3 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกระบอกเสียงสร้างอำนาจต่อรองกับหน่วยงาน ต้นสังกัดในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งบ้านพักและสวัสดิการที่ได้จากการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้กับครู ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับงาน
 - 1.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจัดวางบุคลากรตามความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย
 - 1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูอย่างสม่ำเสมอ

1.7 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมให้ครูรู้วิธีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

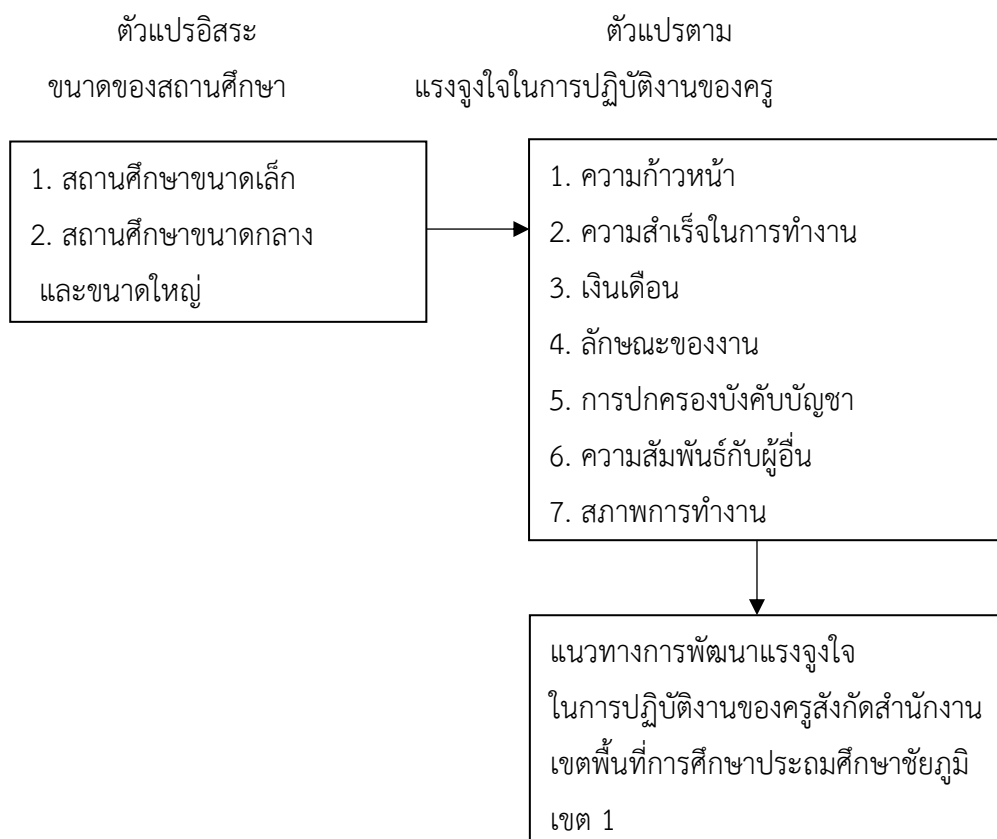
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามองค์ประกอบด้านอื่นๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงาน

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.3 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม. (2561). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(1), 83-102.
- ฐิตาภรณ์ พุฒมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้ แอนด์เชลล์ กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พชรวิทย์ จันศิริสิริ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *สุทธิปริทัศน์*, 31(100), 146.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. ชัยภูมิ: กลุ่มนโยบายและแผน.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2566). *อัตรากำลัง จำนวนโรงเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. ชัยภูมิ: กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สุคนางค์ อารยพัฒน์มงคล และพรเทพ ฐิ์แผน. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 6(1), 17-24.
- อัญญา ลีเจริญรักษา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

กิจรนาพัฒน์ ศรีสุวรรณ^{1*} สุรางคนา มั่นยานนท์²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

*Corresponding author e-mail: Kitthanapatsrisuwan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 149 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.62 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .47 - .76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครองผู้นำท้องถิ่น มีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (2) ผู้บริหารควรจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และผู้เรียน ให้มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริง (3) ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูนำผลการนิเทศการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอน (4) ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนให้รู้ว่าคุณภาพนักเรียนมีทักษะด้านต่าง ๆ และ อยู่ระดับใด เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล และ (5) ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรม PLC ให้ครูได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Instructional Leadership of School Administrators in Krasang 3 Educational Quality Development Network under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2

Kitthanapat Srisuwan^{1*} Surangkana Manyanon²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University

²Lecturer of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University

*Corresponding author e-mail: Kitthanapatsrisuwan@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the Instructional Leadership of School Administrators in Krasang 3 Educational Quality Development Network under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to study recommendations to develop the Instructional Leadership of School Administrators in Krasang 3 Educational Quality Development Network under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this study was 149 teachers. The returned questionnaires were 138 copies, equaling 92.62 percent. The research tool was a five-level rating scale questionnaire and open-ended questions with discrimination values between .47- .76 and a reliability of .96. The statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings were as follows: 1. The instructional leadership of school administrators as a whole and in individual aspects were at high levels, ranking as managing curriculum and instruction, followed by promoting instructional climate, monitoring student progress, supervising teaching, and the lowest mean score was defining mission, respectively. 2. The recommendations to develop the instructional leadership of school administrators in the following aspects were: 1) Defining mission: Administrators should encourage teachers, parents, and local leaders. Participate in determining the school's mission; 2) Managing curriculum and instruction: Administrators should create a curriculum consistent with the context of the educational institution and community, and students can. Understand and practice it. 3) Supervising teaching: Administrators should emphasize that teachers use the results of supervision to improve teaching and learning. 4) Monitoring student progress: Administrators should monitor the student's progress to know the level of the student's skill and how to plan the development. That solves the problems of individual students. 5) Promoting instructional climate: Administrators should promote PLC activities so that teachers can exchange knowledge with each other in various subjects. Keywords: Instructional Leadership of School Administrators, Recommendations to develop the Instructional Leadership.

Keywords: Instructional Leadership; School Administrator; Recommendation; Educational Quality Development Network

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติและเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เพราะการศึกษาคือหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสถานศึกษาต้องบริหารจัดการที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพและมาตรฐานของบริการการศึกษาที่ให้แก่ผู้เรียนและหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องมีความยืดหยุ่นหลากหลาย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนทั้งผู้ที่อยู่ในวัยเรียน และผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือนั้นจะต้องแสดงบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการรวมพลังครู เพื่อดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครู ให้แนะนำครู และประสานงานให้ครูร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพจึงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ ผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร และแสดงให้นักเรียนครูและผู้ปกครองเห็นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อนและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (McEwan, 1998) ทั้งนี้ Hallinger and Murphy (1985) ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ส่วน Van Deventer and Kruger (2003) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กำหนดพันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอนการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางอันนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในสถานศึกษา (Chell, 2001) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมเป็นกำลังหลักสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด ทัดเทียมใน

ระดับสากล ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานบริหารการศึกษาในรูปแบบใหม่ และเพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาชาติแต่จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลายประการที่เป็นเหตุผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงออกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งปัญหามาจากหลายประการ อาทิเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนได้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียนปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้อยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อวัตกรรมการที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์ และคณะ, 2565) ส่วน วิศวะ ผลทอง (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนน้อย และ ชัมชียะห์ เมาลิติน (2564) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพจัดการศึกษา อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ ที่ขาดการวางแผนที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจนขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผล โดยปัญหาด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษายังไม่ได้ดำเนินการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงในการบริหารงานวิชาการ ยังขาดเทคนิคการนิเทศงานวิชาการ หรือขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ

ครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งมีสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย จำนวน 14 โรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาส่วนใหญ่แล้วพบปัญหาในลักษณะเดียวกัน อาจเนื่องจากส่วนใหญ่แล้วเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญด้านงานวิชาการ จึงส่งผลให้การดำเนินงานด้านงานวิชาการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งส่วนใหญ่พบปัญหา เช่น ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทดสอบการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกรายวิชา ผู้เรียนบางคนไม่สามารถอ่านออก-เขียนได้ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลบางรายการไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอนไม่เพียงพอ สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุม ไม่เสถียร ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูยังไม่หลากหลายยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม ๆ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ขาดการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และขาด

งบประมาณในการจัดหา สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2566) จากที่กล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ สามารถส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของการดำเนินงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จด้านวิชาการสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งคาดหวังว่าผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการและงานด้านอื่น ๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 149 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นแบบเลือกตอบตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .47 - .76 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

การศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยตนเอง และรับกลับคืนด้วยตนเอง รวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 149 ฉบับ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.62 ทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ส่วนข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\mu = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\mu = 4.05$) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ($\mu = 4.03$) ด้านการนิเทศการสอน ($\mu = 3.97$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ($\mu = 3.93$) ตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับที่
ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	3.93	.32	มาก	5
ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.12	.27	มาก	1
ด้านการนิเทศการสอน	3.97	.32	มาก	4
ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.03	.32	มาก	3
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.05	.31	มาก	2
รวม	4.02	.14	มาก	

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น มีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) ผู้บริหารควรมีการจัดทำ SWOT โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกอย่าง เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และ 3) ผู้บริหารควรมีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้จริง

2.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และผู้เรียน ให้มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริง 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 และ 3) ผู้บริหารควรมีการเน้นการจัดหลักสูตรท้องถิ่นให้มากขึ้น และมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการนิเทศการสอน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูนำผลการนิเทศการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารควรมีการนิเทศการสอนเป็นประจำเพื่อให้แนะนำ ปรีกษา และร่วมวางแผนในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และ 3) ผู้บริหารควรนิเทศการสอนครู ภาคเรียนละ 2 ครั้ง

2.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนให้รู้ว่่านักเรียนมีทักษะด้านต่าง ๆ และอยู่ระดับใด เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) และผลการทดสอบทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนอย่างเหมาะสม และ 3) ผู้บริหารควรจัดระบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง เช่น LINE, FACEBOOK เป็นต้น เพื่อแจ้งข้อมูล ข่าวสารด้านวิชาการของนักเรียนและโรงเรียน

2.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรม PLC ให้ครูได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ 2) ผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ ระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเพื่อนำปัญหาที่พบมาร่วมกันแก้ปัญหา และ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารชั้นเรียน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ด้านการนิเทศการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้สอดคล้องกับยุคการปฏิรูปการศึกษา และผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาและนำความรู้ ประสบการณ์ กลยุทธ์ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านวิชาการในสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ทางสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในองค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา จึงจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการทั้งด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการ

สอนการนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้รอบด้าน ตลอดจนผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับขอบข่ายงานด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำนำแกครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง ทิศทาง จึงทำให้ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เพ็ญภา พลัฒิม และคณะ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้บุคลากรให้ร่วมมือปฏิบัติงาน บูรณาการใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ใช้กลยุทธ์นำบุคลากรให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการ ปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนางานวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการ กำหนดภารกิจขององค์กร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัมชะยะห์ เมาลิดีน (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น มีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) ผู้บริหารควรมีการจัดทำ SWOT โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกอย่าง เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และ 3) ผู้บริหารควรมีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้จริง จากข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สูงยิ่งขึ้นและเป็นผู้นำมืออาชีพพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคโลกผันผวนในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวิภา ศรีวัตร และคณะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มี

แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การมีส่วนร่วมระหว่างครูกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของโรงเรียน (SWOT) และจัดตั้งช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา

2.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และผู้เรียน ให้มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริง 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 และ 3) ผู้บริหารควรมีการเน้นการจัดการหลักสูตรท้องถิ่นให้มากขึ้น และมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครูการเรียนรู้ของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพรรณ คงพานิช และคณะ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรการรู้ถึงปัญหา สภาพของปัญหาก่อนแล้วจึงระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา หลักสูตรที่ดีต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม มีความหมายต่อชีวิตของผู้เรียน ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และสร้างขึ้นด้วยความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายเพื่อให้หลักสูตรที่ผ่านการพัฒนานั้นมีคุณภาพ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการกำหนดจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากขึ้นตอนหนึ่ง เพราะจะบอกถึงความมุ่งหวังว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถในลักษณะใดรวมทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาสาระกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้รวมทั้งการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน นักพัฒนาหลักสูตรจึงต้องพิจารณากำหนดจุดประสงค์อย่างรอบคอบ กำหนดอย่างชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับปรัชญาและค่านิยมของสังคม สภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและผู้เรียน ตลอดจนมีความสมดุลระหว่างความรู้และทักษะหรือระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ

2.3 ด้านการนิเทศการสอน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูนำผลการนิเทศการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารควรมีการนิเทศการสอนเป็นประจำเพื่อให้แนะนำ ปรีกษา และร่วมวางแผนในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และ 3) ผู้บริหารควรนิเทศการสอนครู ภาคเรียนละ 2 ครั้ง จากข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประเด็นที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและจริงจัง กำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจนโดยการประชุมชี้แจงให้ครูผู้สอนได้ทราบ ให้แนะนำ ปรีกษาและร่วมวางแผนในการแก้ปัญหาหากพบปัญหาอุปสรรคในขณะนิเทศ กำกับติดตามประเมินผล นำผลการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนมาสรุป วิเคราะห์เพื่อการประชุมวางแผน แลพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มีข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนให้รู้ว่ามีทักษะด้านต่าง ๆ และอยู่ระดับใด เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) และผลการทดสอบทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนอย่างเหมาะสม และ 3) ผู้บริหารควรจัดระบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง เช่น LINE, FACEBOOK เป็นต้น เพื่อแจ้งข้อมูล ข่าวสารด้านวิชาการของนักเรียน และโรงเรียน จากข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตรและการวางแผนพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอมือละทิพย์รุ่ง (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการทดสอบการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในระดับ ชั้นประถมศึกษา เน้นย้ำให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามระเบียบ และข้อกำหนดแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการติดตามการวัดและประเมินผลนักเรียนให้เป็นไปตามปฏิทินที่ฝ่ายวิชาการกำหนด มีทักษะในการสื่อสาร การฟัง ส่งเสริมให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองให้โอกาสเรียนรู้การทำงานเป็นทีมมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการจัดติดต่อสื่อสาร วิธีการติดต่อ วันและเวลา โดยการสร้างกลุ่ม LINE ห้องเรียน LINE ผู้ปกครองนักเรียน และเพจของโรงเรียนใน FACEBOOK ขึ้นมา เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

2.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ควรพัฒนา 3 ประเด็นแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรม PLC ให้ครูได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ 2) ผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ ระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเพื่อนำปัญหาที่พบมาร่วมกันแก้ปัญหา และ 3) ผู้บริหารควร

ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารชั้นเรียนจากข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ทั้งด้านตัวครูนักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริฉัตร รัตนสุวรรณ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และนำมาปรับใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้กับบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับงานวิชาการ ควรมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน จากผลการศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และควรพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

1.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน จากผลการศึกษาเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรตระหนักและไม่ควรละเลยในเรื่องการความสำคัญของการนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู เนื่องจากเป็นประเด็นที่ต่ำสุด

1.3 ด้านการนิเทศการสอน จากผลการศึกษาเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยลำดับที่ 4 ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องการนิเทศการสอนในลักษณะสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำการนิเทศกับผู้รับการนิเทศ และควรมีการเข้าสังเกตการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอและสะท้อนผลการสังเกต

1.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน จากผลการศึกษาเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยลำดับที่ 3 ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของ

วิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และควรมีการนำผลจากการทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จากผลการศึกษาเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยลำดับที่ 2 ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ และควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู พร้อมทั้งร่วมมือกับครูวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงประจักษ์และผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้กับตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นได้

2.2 ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ประเด็นด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเป็นประเด็นที่ครูแสดงความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะการพัฒนามากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการโดยต้องเน้นการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้และวัดผลได้ และทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องต่อการนำไปสอนมีการสื่อสารเป้าหมายหลักของโรงเรียนไปยังครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ เช่น การพูดคุย การประชุม เป็นต้น ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดทัศนคติในการพัฒนางานด้านวิชาการ และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานของโรงเรียนในงานด้านต่าง ๆ และประเด็นที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน 3 ประการแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น มีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจของโรงเรียนผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูนำผลการนิเทศการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอนและผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรม PLC ให้ครูได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกริก*.
- ซิมซีเยห์ เมาลิติน. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะลุมพันธ์ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์, นิพนธ์ วรรณเวช และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *Journal of Roi KaensarnAcademi*, 7(1), 36-48.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.
- เพ็ญภา พลัฒิม, พิษญาภา ยืนยาว และ นภาพเดช บุญเชิดชู. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 8(2), 86-104.
- รวีภา ศรีวัตร, สุชาติ บางวิเศษ และ สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 7(2), 39-51.
- รอมือละ ทิพย์รุ่ง. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- วิศวะ ผลทอง. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.
- ศิริพรรณ คงพานิช, ทรงเดช สอนใจ และ พนา จินดาศรี. (2565). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 283-296.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริฉัตร รัตนสุวรรณ (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Chell, J. (2001). *Introducing principals to the role of instructional leadership: A summary of a master's project by Jan Chell*. <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.htm>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviors of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. Corwin Press.
- Van Deventer, I., & Kruger, A.G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Van Schaik.

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*

สุพิชชา มหิพันธ์^{1*} บรรจบ บุญจันทร์²

¹สังกัดผู้เขียน เช่น หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²สังกัดผู้เขียน เช่น อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: 65D0101217@nrru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน 2) เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดและวางแผนร่วมกัน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรการความปลอดภัย ซ่อมแซมอาคาร ติดตั้งกล้องวงจรปิด ด้านสุขภาพแข็งแรง ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศภายในโรงเรียน และให้มีพัฒนาการในการปฏิบัติงาน ด้านความสุขของครอบครัว ได้แก่ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว และด้านความสุขทางสังคม ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันในองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; องค์กรแห่งความสุข

* Received: 27 April 2024, Revised: 28 May 2024, Accepted: 30 May 2024

Development Guidelines of Happy Organization in School under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

Supicha Mahiphan^{1*} Banjob Boonchan²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 65D0101217@nrru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the school happiness organization, 2) to compare the school happiness organizations, classified by the school size, and 3) to study development guidelines towards the school happiness organization under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample included 331 administrator and teachers. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan table. The sample were stratified random sampling according to school size. Then, proportional sampling was employed. The instrument used was the questionnaire and semi-structured interview. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA. The results showed that; 1) The school happiness organization, overall was at the highest level. 2) The comparison of school happiness organization, classified according to the school size, overall and in each aspect, was insignificantly different at the .05 level. 3) Guidelines for developing the school happiness organization in terms of job satisfaction, administrators should let everyone participate in work, jointly set goal, and plan operations, arrange personnel to be suitable for the job, organize activities to build morale and encouragement. In terms of safety in the workplace, schools must strictly establish safety measures, improve buildings and install CCTV cameras. In terms of good health, administrators encourage personnel to exercise regularly, organize activities to build morale and encouragement, the internal supervision process, and encourage teachers and personnel to constantly improve their work performance. In terms of family happiness, administrators organize activities to connect with the families of personnel, creating networks between the organization and families. In terms of social happiness, administrators use the principles of good governance and the four Brahmavihāra principles in management, organize activities to build relationships between personnel in the organization, and create measures for coexistence within the organization.

Keywords: Development guidelines; Happiness organization

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต อีกทั้งจากสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุนที่แข่งขันกันด้วยทุนทางปัญญาและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งไม่ใช่เฉพาะการแข่งขันแค่ภายในประเทศ แต่เป็นการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากล จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบัน การศึกษาและครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล (จิระภา สมักรพงษ์, 2564) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพตนและครอบครัวทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาในการทำงานมาก เช่น ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพของการทำงานของครูผู้สอน ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรง และดูแลให้สถานศึกษามีความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและไว้วางใจต่อสถานที่ที่ทำงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569 มีกรอบแนวคิดตามแผนการศึกษาชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

องค์กรแห่งความสุขเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทั้งจากครอบครัว ที่ทำงาน และสังคม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร (จิระภา สมักรพงษ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอด่านขุนทด อำเภอโนนไทย อำเภอขามสะแกแสง อำเภอขามทะเลสอ อำเภอพระทองคำ และอำเภอเทพารักษ์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 213 โรงเรียน โดยมีสถานศึกษาขนาดต่างกันตั้งแต่ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีบุคลากรหลากหลายระดับ มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,225 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566) การทำงานอาจเกิดการกระทบกระทั่งกันบ้าง

จากการทำงานที่ไม่ประสานสัมพันธ์กัน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดจิตสาธารณะ ขาดความรักในงาน มีความศรัทธาต่อองค์กรน้อย ไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานลดลง พบว่าความสุขในการทำงานของครูกำลังบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาครูในปัจจุบันมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ครูต้องทำงาน ด้านธุรการ ปัญหาการขาดแคลนครู ทำให้ครูสอนไม่ตรงสาระวิชาเอก ครูต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษาให้ทันเวลาที่กำหนด

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ปีการศึกษา 2564 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมทุกด้านต่ำกว่าทุกระดับ และเปรียบกับระดับประเทศ พบว่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ และจากผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562, 2563, 2564 มีอัตราลดลงเกือบทุกกลุ่มสาระ ซึ่งสาระการเรียนรู้ที่มีอัตราการลดลงมากที่สุด ได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ลดลง ร้อยละ 6.03 รองลงไป ได้แก่ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 3.55 สาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 2.76 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566) เป็นผลมาจากบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานลดลง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่อย่างที่ควร จึงส่งผลกระทบต่อผู้เรียนดังกล่าว

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 154 คน และครูจำนวน 2,071 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,225 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูจำนวน 308 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 331 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้ 1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา 2) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่น หรือมีความโดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาด้านใดด้านหนึ่ง หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน 3) สุขภาพแข็งแรง 4) ความสุขของครอบครัว 5) สุขภาพทางด้านสังคม (Fisher, 2010; Tasnim, 2016; Simon-Thomas, 2018)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งได้มาจากการวิจัยในตอนต้นที่ 2 ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 โดยการนำมาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ

4.1.2 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน (Inductive method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 331 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษานขนาดกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.92 ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 100 แสดงดังตารางต่อไปนี้

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.56	0.47	มากที่สุด
2. ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	4.62	0.41	มากที่สุด
3. สุขภาพแข็งแรง	4.61	0.41	มากที่สุด
4. ความสุขของครอบครัว	4.62	0.44	มากที่สุด
5. ความสุขทางด้านสังคม	4.61	0.51	มากที่สุด
รวม	4.60	0.40	มากที่สุด

ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสุขของครอบครัว รองลงมาค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ ด้านสุขภาพแข็งแรง และด้านความสุขทางด้านสังคม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาด ใหญ่พิเศษ		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความพึงพอใจ ในการทำงาน	4.55	0.45	4.57	0.48	4.44	0.65	4.62	0.37	0.682	.563
2. ความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน	4.61	0.36	4.62	0.43	4.46	0.56	4.70	0.27	1.444	.230
3. สุขภาพแข็งแรง	4.61	0.37	4.62	0.43	4.47	0.58	4.69	0.30	1.240	.295
4. ความสุข ของครอบครัว	4.61	0.41	4.62	0.45	4.42	0.59	4.73	0.33	2.121	.097
5. ความสุข ทางด้านสังคม	4.58	0.54	4.64	0.47	4.50	0.46	4.66	0.55	0.671	.571
รวม	4.59	0.37	4.61	0.41	4.46	0.53	4.68	0.32	1.351	.258

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดย
ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน
การทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนิน
ร่วมกัน จัดสรรบุคลากรตามความถนัด รวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ
2. ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาต้องมีการ
กำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่อยู่เสมอ ดูแลรักษาความ
ปลอดภัยของนักเรียน และติดตั้งกล้องวงจรปิดโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความผิดปกติและป้องกันการเกิด
อันตรายภายในโรงเรียน
3. ด้านสุขภาพแข็งแรง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหมั่นออกกำลังกาย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เช่น การแข่งขันกีฬา การเดินแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมสร้าง
ขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร
ในองค์กรได้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
4. ด้านความสุขของครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับครอบครัว
ของบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว
5. ด้านความสุขทางด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลัก
พรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และ
สร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

อภิปรายผล

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสุขของ
ครอบครัว ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 5 เป็นผู้ที่มีความสุขในตนเองและครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่นและให้กำลังใจใน
การทำงานเป็นอย่างดี อีกทั้งสถานที่ทำงานยังมีความปลอดภัย ทั้งสถานที่ตั้งไม่ได้อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย
อาคารสถานที่มีความมั่นคง แข็งแรง ได้รับงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมอย่างต่อเนื่อง และมีการดูแลรักษา
ความปลอดภัยของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ที่เสนอว่า

ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อาคารสถานที่มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของจิระภา สมักรพงษ์ (2564) ที่เสนอว่าความสุขของครอบครัว เป็นมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) บุคลากรให้ความสำคัญและมีครอบครัวที่ดี ทุกคนรักกันและเข้าใจกัน มีเวลาให้กับครอบครัว สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลให้มีจิตใจดี สังคมดี และชีวิตมีความสุข โดยพื้นฐานของความสุขใน ชีวิตเริ่มต้นขึ้นที่ครอบครัว และด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ในภาพรวม บุคลากรมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพราะการยอมรับและรักในองค์กร การมีคุณธรรมที่ดีทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคมและองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารส่งเสริมความสุขขององค์กรและสังคมให้แก่บุคลากรและสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในองค์กร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นองค์กรแห่งความสุขโดยไม่ได้เกิดจากขนาดของโรงเรียน แต่เป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทั้งด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านครอบครัว ด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดาวรรณ รามทอง (2560) ได้เสนอว่าองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงาน เป็นทีมและการสร้างความรัก ความสามัคคีในทีมงาน เพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณ และคุณภาพผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมักรพงษ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด เพื่อจะเกิดความสุขสบายในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือวันสำคัญของครอบครัว ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 มีบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องปฏิบัติจึงทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องทำหลายหน้าที่ทั้งที่ถนัดและไม่ถนัด แต่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ อาศัยการร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความถนัดในงานที่ทำรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้น คือ ผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้างาน โดยต้องมุ่งเน้นที่บรรยากาศทางด้านจิตใจ ช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัว และวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของ บุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือ ความเครียดในการทำงาน

3.2 ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในทุกมิติอย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่อยู่เสมอ ดูแลรักษาความปลอดภัยของนักเรียน และติดตั้งกล้องวงจรปิดในมุมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พื้นที่ตั้งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนทำให้มีผู้คนพลุกพล่าน มีการสัญจรไปมาบนท้องถนนบริเวณด้านหน้าโรงเรียน หรืออาจมีผู้ไม่หวังดีเข้ามาทำให้ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เสียหายได้ นอกจากนั้นหลายโรงเรียนมีการก่อตั้งโรงเรียนมานานหลาย 10 ปี อาคารภายในโรงเรียน เริ่มมีความทรุดโทรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ที่เสนอว่าความปลอดภัย

ในสถานที่ทำงาน คือ การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้เสนอว่า ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน คือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อาคารสถานที่มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนควรมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคงแข็งแรง บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รกร้าง ระยะทางจากบ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไป โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร โรงเรียนมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากร เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กร

3.3 ด้านสุขภาพแข็งแรง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหมั่นออกกำลังกาย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เช่น การแข่งขันกีฬา การเดินแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 อาจมีปัญหาส่วนตัวที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยเฉพาะโรคภัยไข้เจ็บที่ต้องเข้ารับการรักษายู่เนือง ๆ หากสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงก็จะส่งผลให้สุขภาพจิตไม่ดี เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ทั้งนี้ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ที่เสนอว่า องค์กรแห่งความสุข อาจเป็นหน่วยงาน สถานประกอบการสถานศึกษาที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่าผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากร หมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี

3.4 ด้านความสุขของครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับครอบครัวของบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบในด้านมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานแบบ Work form Home ขาดการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า ทำให้ไม่มีการสร้างสัมพันธ์มิตรระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรกับครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2557) ที่เสนอว่าความสุขของครอบครัว คือการสร้างครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง มีความอบอุ่นและมั่นคง ซึ่งความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวนั้นครอบคลุมถึงพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา

หรือหลาน ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีนั้น ถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้กับครอบครัว เนื่องจากครอบครัวที่อบอุ่นจะเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของครอบครัวเข้ากับองค์กรได้ ก็ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย พร้อมทั้งยินดีที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่อีกด้วย องค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งสู่การมีครอบครัวที่ดีได้ โดยการสร้างกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัวบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสำหรับบุตรหลานของบุคลากรระหว่างปิดภาค การศึกษาการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของบุคลากร การจัดกิจกรรมเชิดชูบุพการี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่าควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ด้านความสุขทางด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กซึ่งก็มีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน อาจเกิดความคิดเห็นภายในองค์กรที่ไม่ตรงกัน ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ที่เสนอว่า องค์กรแห่งความสุข อาจเป็นหน่วยงาน สถานประกอบการสถานศึกษาที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ โคตรน้อย (2565) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ด้านที่ทำงานน่ายุ่ ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

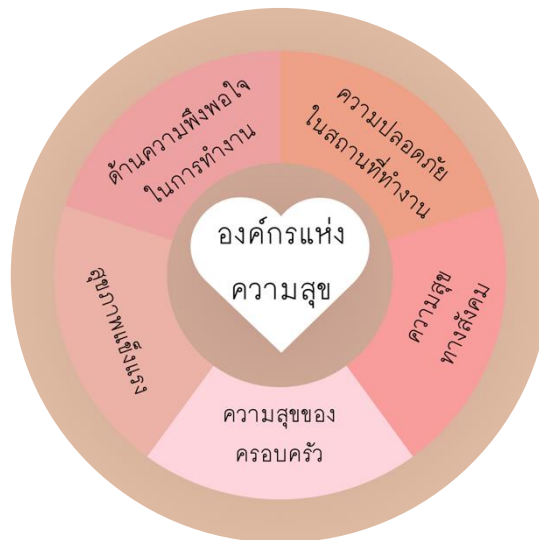
1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยในไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถดูแลตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัวบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ที่ทำงานน่าอยู่และเป็นสังคมสมานฉันท์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

องค์ความรู้ใหม่



แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดและวางแผนร่วมกัน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ต้องกำหนดมาตรการความปลอดภัย ซ่อมแซมอาคาร ติดตั้งกล้องวงจรปิด ด้านสุขภาพแข็งแรง ต้องส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศภายใน

โรงเรียน และให้มีพัฒนาการในการปฏิบัติงาน ด้านความสุขของครอบครัว สนับสนุนการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว และด้านความสุขทางสังคม ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์) (อ้างอิงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2566). จาก <https://www.dailynews.co.th/article/262150>.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสารคาม.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และอนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 245-257.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.

แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*

พีรพล ชำนาญกุล^{1*} บรรจบ บุญจันทร์²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: aof12062540@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านกายภาพ คือ สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและโครงการ เกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความหลากหลาย เพียงพอต่อความต้องการ ด้านวิชาการ คือ สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเอง ในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในสถานศึกษา จัดสรรสื่อให้เพียงพอและเหมาะสม ด้านสัมพันธภาพ คือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการ PLC และในการมอบหมายงานแต่ละครั้งต้องคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล และด้านการบริหารจัดการ คือ กำหนดโครงการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; การบริหารจัดการ; สภาพแวดล้อม

* Received: 27 April 2024, Revised: 28 May 2024, Accepted: 30 May 2024

Development Guidelines for Environment Administration of Schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 3

Peeraphon Chamnankun^{1*} Banjob Boonchan²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assist Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: aof12062540@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study environmental management in educational institutions, 2) to compare the management of the environment in educational institutions classified according to the school size, and 3) to study guidelines for developing environmental management in educational institutions under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample included 335 which were obtained by stratified random sampling using the school size as the stratum. The research tools included questionnaires and structured interviews. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA. The research results found that 1) Environmental management in schools, the overall was at a high level. 2) The comparison of environmental management classified according to the school size, overall, they were not different. 3) Guidelines for developing environmental management in school in terms of the physical environment, school should set policies and programs about organizing learning resources. There was a variety of media and equipment, sufficient for needs. In terms of the academic environment, school should provide support for personnel to develop themselves using of media and technology in organizing learning activities. Then provided adequate and appropriate media. Regarding the relationship environment, school should organize personnel meetings to express opinions, exchange opinions with each other using the PLC process and in each assignment, must consider the potential of each person. Regarding the management environment, school should specify projects to improve and develop the environment in school in the annual action plan. Resources for education were mobilized from other agencies to support operations to be as efficient as possible.

Keywords: Development guidelines; Management; Environment

บทนำ

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุก ๆ ระดับ ทั่วโลกต่างตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งในประเทศไทย ดังเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2562 ความสำเร็จสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สืบเนื่องจากสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในประเทศในช่วงหลายปีที่ผ่านมาทำให้กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญเร่งด่วน จึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานศึกษาขึ้น มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้การป้องกันดูแลช่วยเหลือหรือเยียวยาและแก้ไขปัญหา มีความเป็นเอกภาพ มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหา และบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม เพื่อสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปในการที่จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะคิด ค่านิยม สติปัญญาและสังคมของผู้เรียนรวมถึงบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งทางตรง และทางอ้อม การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดีจะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาการผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นการที่ผู้เรียนได้อยู่ในสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และความรักในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกหวงแหนในชื่อเสียงของสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลไปถึงความพยายามที่จะสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้กับตนเอง และสถาบันได้อีกด้วย (น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล, 2565)

เมื่อกล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา อาจจำแนกได้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และภายในห้องเรียน โดยสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธ์ภาพ คือ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน โดยผู้สอนสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสามารถ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการได้ (ไพฑูริ อยู่เกตุ, 2565) รวมไปถึงสภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ นับว่าเป็นการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การทำงานอย่างเป็นระบบ การบังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง เป็นประชาธิปไตย บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันของบุคลากรที่จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย

ของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมด้านวิชาการ เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน วิธีการสอน การจัดการกระบวนการเรียน ที่หลากหลาย เน้นกระบวนการคิดและมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบได้ (จิราพร เครือแวงมน, 2562) จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ล้วนแล้วแต่มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตลอดจนการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีโรงเรียนทั้งหมด 182 แห่ง จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 93 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 84 แห่ง และขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 2,443 คน ได้แก่ ตำแหน่ง ครูผู้สอน มีจำนวน 2,228 คน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน และตำแหน่งผู้บริหาร การศึกษา จำนวน 4 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจุดอ่อนอยู่ที่นโยบายการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง การประสานงานระหว่างกลุ่มงานภายในเขตพื้นที่การศึกษาขาดความเชื่อมโยง ส่งผลให้การทำงาน มีความซ้ำซ้อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับชาติ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาบางส่วน ยังไม่ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ระบบประกันคุณภาพภายในยังไม่เข้มแข็ง ส่งผลให้ สถานศึกษาบางแห่งไม่ได้รับการรับรอง คุณภาพการจัดสรรงบประมาณบางรายการมีข้อจำกัด ขาดครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ข้อจำกัดด้านพื้นที่ และอาคารไม่สะดวก ต่อการให้บริการ วัสดุ ครุภัณฑ์ ด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้รับบริการมีจำนวนไม่เพียงพอ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารขาดประสิทธิภาพ นักเรียนมีทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษต่ำกว่า มาตรฐานหลักสูตร การโยกย้าย ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องความแตกต่างด้านการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ระหว่างชุมชนเมืองและชนบท และขาดมาตรการส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษ การดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมในการปฏิบัติงานขาดความเป็นเอกภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3, 2565)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหาร จัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้ตอบสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจของสถานศึกษา และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,443 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

- 2.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา
- 2.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2.3 ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่น หรือมีความโดดเด่นในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ และสภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยในตอนที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้าน นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

5. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

5.1.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

5.1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

5.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่า ผ่านเกณฑ์

5.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959

5.1.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ศึกษาเอกสารแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

5.2.2 กำหนดกรอบแนวคิด และขอช่วยในการสร้างแบบสัมภาษณ์

5.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หลังจากที่ได้วิเคราะห์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เลือกเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาต่ำสุดของแต่ละด้าน นำมากำหนดประเด็นคำถาม

5.2.4 นำร่างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

5.2.5 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

5.2.6 นำแบบสัมภาษณ์ที่เป็นแบบฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

6.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.1.3 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

6.2.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมด แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

6.2.2 นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำที่เป็นประเด็นเดียวกัน แล้วขีดด้วยเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล

6.2.3 อ่านบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

6.2.4 วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน ซึ่งเป็นการพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ตามลำดับ

ด้าน	การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	3.99	0.60	มาก
2.	สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ	4.32	0.54	มาก
3.	สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ	4.42	0.59	มาก
4.	สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ	4.24	0.65	มาก
รวม		4.24	0.54	มาก

1.1 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพภูมิทัศน์และอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม

1.2 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

1.3 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

1.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ด้าน	การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษา	สถานศึกษา ขนาดเล็ก		สถานศึกษา ขนาดกลาง		สถานศึกษา ขนาดใหญ่		F	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ	4.06	0.59	3.92	0.60	4.17	0.57	3.438	.033
2.	สภาพแวดล้อม ด้านวิชาการ	4.37	0.52	4.28	0.55	4.44	0.54	1.476	.230
3.	สภาพแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพ	4.48	0.53	4.39	0.63	4.42	0.59	0.838	.434
4.	สภาพแวดล้อมด้าน การบริหารจัดการ	4.28	0.59	4.21	0.70	4.26	0.60	0.487	.615
	รวม	4.29	0.50	4.19	0.56	4.32	0.52	1.576	.208

$p \leq .05$

3. แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปแต่ละด้านได้ ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและโครงการ เกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความหลากหลาย เพียงพอต่อความต้องการ สามารถใช้งานได้จริงอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสำรวจ และบันทึกรายละเอียดของสถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา จัดทำป้ายชื่ออาคาร รวมถึงห้องต่างๆ แล้วจึงนำไปติดไว้ให้สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน

3.2 สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเอง ในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีการสำรวจความต้องการของผู้สอนและผู้เรียน

3.3 สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการ PLC และในการมอบหมายงานแต่ละครั้ง ต้องคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.4 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกำหนดโครงการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามความเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นอย่างดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจร่วมกัน และอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561) พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

1.1 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพภูมิทัศน์และอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพภูมิทัศน์และอาคารสถานที่ จึงมีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นระเบียบ ปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาส ชื่นห้วน (2562) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิติยา แก่นพุ่ม (2562) พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาด้านอาคารสถานที่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นรากฐานของการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในภายภาคหน้า สถานศึกษาทุกแห่งจึงมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม รวมไปถึงค่านิยมที่พึงประสงค์สอดแทรกไปกับกิจกรรมทางวิชาการด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านวิชาการควรมีการปลูกฝังกิจกรรมทางวิชาการ ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑามาส ชื่นห้วน (2562) ที่ศึกษาพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมด้านวิชาการอยู่ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนจึงเกิดความไว้วางใจ

อันจะส่งผลต่อความพร้อมในการรับรองความรู้จากครูผู้สอน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูล อยู่เกตุ (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนช่วยให้เกิดความสำเร็จด้านวิชาการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เลิศทิวส์ ยอดล้ำ, วิไลลักษณ์ เกตุแก้ว และจุฑาภา เทพวรรณ (2560) ที่ศึกษาพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม และด้านคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนและปฏิสัมพันธ์ของผู้สอนอยู่ในระดับมาก

1.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ทางการบริหารที่กว้างไกล นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้วิเคราะห์หาแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จิราพร เครือแวงมน (2562) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นประชาธิปไตย บุคลากรทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ แซ่มซ้อย, โสภณ เพ็ชรพวง และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ (2562) ที่ศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับการดูแลติดตาม ได้รับการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินกิจกรรม และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ และเหมาะสมกับองค์การของตน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้ระบุว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญเรือน ภาควิบุผา (2559) ได้ศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและโครงการ เกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความหลากหลาย เพียงพอต่อความต้องการ สามารถใช้งานได้อย่างจริงอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ สื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ควรมีการบำรุงรักษาอาคาร

สถานที่ให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดารัตน์ นามวิสัย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตร่มเกล้าวันจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาจัดทำแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ กำหนดปฏิทิน ในการดำเนินงานของแผนด้านการดำเนินการแหล่งเรียนรู้ และจัดทำคู่มือประกอบการบริหารแหล่งเรียนรู้

3.2 สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ใ้บุคลากรใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา และมีทะเบียนคุมการใช้สื่อ ทุกชั้นเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม ด้านวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ สงกรานต์ รัตนแสงศร (2563) ที่ศึกษาพบว่า หลังจากการพัฒนาโดยใช้วิธีการอบรม เชิงปฏิบัติการ ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3.3 สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุม บุคลากรเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการ PLC และในการมอบหมายงานแต่ละครั้ง ต้องคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล และควรมีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่จะ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การของตนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกนก กิณเรศ (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพเป็นการติดต่อสื่อสารกัน การร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันมากขึ้น กระตือรือร้นในการทำงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามวงรอบการทำงาน ร่วมมือกันภายในชุมชน คิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

3.4 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษาควรมีการประชุม บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกำหนดโครงการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติ การประจำปี มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และใช้จ่ายงบประมาณตามความเหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการบริหาร จัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกนก กิณเรศ (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการ บริหารจัดการ เป็นการจัดสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้า กับสถานการณ์ที่เป็นจริง อย่างมีระบบแบบแผนโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ จุฑามาส ชุ่นฮ้วน (2562) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผลในด้านการบริหารงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางพัฒนาบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ตามผลการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

องค์ความรู้ใหม่



แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ ในบริเวณสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ คือสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ของบุคลากร และสภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ เป็นการวางแผนดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กึ่งนก กิณเรศ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญเรือน ภาควบุผา. (2559). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิราพร เครือแวงมน. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุฑามาส ชื่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิตยา แก่นพูน. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูล อยู่เกตุ. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เลิศทิวส์ ยอดล้ำ, วิไลลักษณ์ เกตุแก้ว และจุฑาภา เทพวรรณ. (2560). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- สงกรานต์ รัตนแสงศร. (2563). การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านนาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ. (2563). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภา วัฒนดี. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 147-167.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. นครราชสีมา: กลุ่มนโยบายและแผน.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. นครราชสีมา: กลุ่มนโยบายและแผน.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมเกษตรกรรมแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 14 มิถุนายน 2566). จาก <https://citly.me/FnhrN>*
- สุดารัตน์ งามวิสัย. (2561). *แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตร่วมเกล้า-นวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สุทธิรัตน์ แซ่ม้อย, โสภณ เพ็ชรพวง และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(1), น. 119-129.
- สุภาวดี ทองสำฤทธิ์. (2561). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*

ณัฐภค ภักดีณรงค์¹ บรรจบ บุญจันทร์²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: nattapakpakdeenarong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 2) ศึกษา
ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ
แบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งในสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม
ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การ
แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ผลการวิจัยพบว่า 1) การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 1 เป็น .808 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.2 โดยมีสมการถดถอย ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .458 + .345X_2 + .263X_3 + .278X_5$ สมการพยากรณ์ใน
รูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .336X_2 + .313X_3 + .307X_5$

คำสำคัญ: ปัจจัย; การประกันคุณภาพภายใน

* Received: 26 April 2024, Revised: 28 May 2024, Accepted: 30 May 2024

Factors Affecting Internal Quality Assurance of Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

Nattapak Pakdeenarong¹ Banjob Boonchan²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assist Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: nattapakpakdeenarong@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of internal quality assurance of schools, 2) to study the level of factors affecting quality assurance within the schools, and 3) to create an equation to predict factors affecting quality assurance within the schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample includes 322 administrators and teachers, academic year 2023. The sample were drawn by stratified random sampling Using position in school as the stratum for randomization. The research instrument was The 5-level estimation questionnaire has a confidence value for the entire version equal to 0.955. Statistics used in data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results found that 1) School internal quality assurance under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 was overall at the highest level. 2) Factors affecting internal quality assurance of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, overall, the level was at the highest level. 3) Factors on personnel, management, and organizational culture, there were a mutual influence on factors affecting the internal quality assurance of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, with statistical significance at the .01 level. The management had the most influence, followed by organizational culture and personnel. The multiple correlation coefficient between these aspects and factors affecting the school's internal quality assurance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, it was .808 and these aspects can explain the variance, the score was 65.2 percent, with the regression equation as follows: Predictive equations in the form of raw scores $\hat{Y} = .458 + .345X_2 + .263X_3 + .278X_5$ Predictive equations in the form of standard scores $\hat{Z}_y = .336X_2 + .313X_3 + .307X_5$

Keywords: Factor; Internal quality assurance

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังมีความเหลื่อมล้ำแตกต่างกัน ทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพ บุคลากร พื้นที่ หรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียน รวมทั้งปัจจัยเอื้อหนุนอื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของ คณะกรรมการสถานศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามบริบทและความต้องการของชุมชน คุณภาพ ผู้เรียนและคุณภาพในการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนิน ไปอย่างเป็นระบบ มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประกันคุณภาพภายในยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็น ที่ยอมรับของผู้ปกครองชุมชนและสังคม รวมไปถึงผู้ประกอบการและสถานประกอบการที่จะรองรับผู้ที่ สำเร็จการศึกษา ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาที่มีคุณภาพก็จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ นอกจากนี้ระบบการจัดการศึกษานับเป็น ระบบที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ความ สามารถมาใช้ในการพัฒนาประเทศชาติ (ชุดิมา ทาสุนิทร์, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนด สาระที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษา ในมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการ ประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดย มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานราชการมีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่า เทียมสร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้านประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา โดยมีสาระสำคัญคือ ส่งเสริมประสิทธิภาพระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาและพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากร

วัยเรียนครอบคลุมโรงเรียนประถมศึกษาใน 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอโนนสูง รวมทั้งสิ้นจำนวน 142 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 149 คน และครูจำนวน 1,837 คน ขณะนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งจากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน ประจำปีการศึกษา 2565 พบว่า ภาพรวมในระดับปฐมวัย การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับยอดเยี่ยมจำนวน 59 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 41.55 ระดับดีเลิศจำนวน 60 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42.25 ระดับดีจำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ส่วนภาพรวมในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับยอดเยี่ยมจำนวน 40 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 27.97 ระดับดีเลิศจำนวน 76 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.15 ระดับดี จำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 18.88 เมื่อพิจารณารายมาตรฐานแล้ว พบว่า ในระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐาน 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจำนวนโรงเรียนถึง 49 โรงเรียน ที่ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยมถึง 93 โรงเรียน ซึ่งคล้ายกันกับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลการประเมินมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐาน 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับดีถึง 62 โรงเรียน ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยมถึง 80 โรงเรียน และเมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้รายด้านแล้ว มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 1, 2 และ 3 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน การบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา และการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย มีคะแนนต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น ๆ ทั้งแผนการดำเนินงาน การตั้งเป้าหมาย กระบวนการพัฒนา ผลการดำเนินการ และการติดตามผลการดำเนินการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566) ซึ่งอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนหลายปัจจัย อาทิ ผู้บริหารและนโยบาย การบริหารจัดการ บุคลากร ทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กร (ชุดิมา ทาสุนิทร์, 2564) สอดคล้องกับสุภาพร ต๊ะนัย และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 3) การจัดโครงสร้างองค์กร 4) งบประมาณ 5) บุคลากร 6) วัฒนธรรมองค์กร 7) การใช้เทคโนโลยี 8) การจูงใจ 9) การมีส่วนร่วม 10) การติดต่อสื่อสาร เช่นเดียวกับพนาศักดิ์ ชาคำหลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การติดต่อสื่อสารภายใน 3) การจัดโครงสร้างการบริหาร 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ 5) ทรัพยากรการเรียนรู้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดทำแผนการดำเนินการ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงมีความ

สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 เพื่อจะได้เป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,986 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ซึ่งการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) กลุ่มตัวอย่างได้มา โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งในสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาและครู
2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การบริหารจัดการ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ทรัพยากร และ 5) บุคลากร
 - 2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ องค์ประกอบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และ 4) การ ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Check lists) ได้แก่ ตำแหน่งในโรงเรียน ตอนที่ 2 การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 และตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 และมีผลการวิเคราะห์ค่า IOC ปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ขึ้นไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

4.4 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 322 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 92.55 ทั้งนี้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 100 แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

1. การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การประกันคุณภาพภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.55	0.46	มากที่สุด
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.59	0.43	มากที่สุด
3. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.56	0.43	มากที่สุด
4. การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.65	0.45	มากที่สุด
รวม	4.58	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.63	0.45	มากที่สุด
2. การบริหารจัดการ	4.74	0.39	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.56	0.48	มากที่สุด
4. ทรัพยากร	4.54	0.51	มากที่สุด
5. บุคลากร	4.65	0.44	มากที่สุด
รวม	4.62	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ บุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทรัพยากร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	0.458		2.62	.009
ปัจจัยการบริหารจัดการ (X_2)	0.345	0.336	8.25	.000
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	0.263	0.313	6.80	.000
ปัจจัยบุคลากร (X_5)	0.278	0.307	6.09	.000

R = .808, R² = .652, p = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยบุคลากร ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็น 0.808 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ร้อยละ 65.2 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .458 + .345X_2 + .263X_3 + .278X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .336X_2 + .313X_3 + .307X_5$$

อภิปรายผล

1. การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ เพื่อมาวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้ดำเนินงานตามขั้นตอนวงจรการประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผล การดำเนินการ หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทน์ จันวิจิตร (2559) ที่เสนอว่าการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนการพัฒนา ระบบการประเมินตนเอง มีการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการประเมินคุณภาพ ของผู้เรียนตามแผนการประเมินโดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีการดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ชาติ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไร หัตถประดิษฐ์, อรุณ จุติผล และสำเริง จันทุม (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงาน ประเมินคุณภาพภายใน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดให้มี การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้เข้ารับการอบรมและ

พัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง นับเป็นทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อแสดงถึงศักยภาพของผู้บริหารและสถานศึกษาในการสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณก พุดน้อย (2564) ที่เสนอว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) ที่เสนอว่าการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจ การที่เน้นการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกและระบบ การประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ ศิริวงศ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายใน 3 ปัจจัยดังกล่าวดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง นับเป็นทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อแสดงถึงศักยภาพของผู้บริหารและสถานศึกษาในการสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของกรรณก พุดน้อย (2564) ที่เสนอว่าการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) ที่เสนอว่าการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนวยการ ที่เน้นการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกและระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวลักษณ์ ศิริวงศ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยด้านทรัพยากร และสิ่งสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์และแนวปฏิบัติ ในการใช้เป็นระเบียบสืบต่อกันมา และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาและปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา ทาสุนทร (2564) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกภายในหน่วยงานกระทำหรือจัดให้มีขึ้น ได้แก่ บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจที่สมาชิกมีส่วนร่วมอันเนื่องมาจากการได้เห็นได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและผลที่ตามมา ร่วมกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวลักษณ์ ศิริวงศ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ด้านบุคลากรส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ มีทัศนคติที่ดี และมีความตระหนักในเรื่องประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดอบรม ประชุมชี้แจง สะท้อนผลการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี อีกทั้งสถานศึกษาเองก็มีการจัดสรรบุคลากรได้สอดคล้องกับลักษณะงาน ตามความถนัดเฉพาะส่วนบุคคล ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญยะสิติ ยดทิวงสา (2562) ที่เสนอว่าบุคลากร คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการดำเนินงานเพื่อพร้อมรับการประเมินตนเองและสถานศึกษาโดยการเตรียม เอกสาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ความสามารถในดำเนินตามคู่มือที่มีการกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การแต่งตั้ง

บุคลากรดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งรวมถึงมีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อสร้างความตระหนัก ตื่นตัว มีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนถึงการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ ศิริวงศ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และสอดคล้องกับ ชูติมา ทาสุนทร (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันโดยรวม คือปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย (X_1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (X_2) ปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 38.9 และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$= 0.220 - 0.1572(X_1) + 0.391(X_2) + 0.283(X_3) + 0.352(X_5)$$

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มากขึ้น
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรร่วมกันวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น
 - 1.3 สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 1.4 สถานศึกษาควรนำผลการประเมินมาจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียน
 - 1.5 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สามารถดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรยึดระเบียบแบบแผนที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันในองค์กร

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการใช้ทรัพยากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำรงตนอย่างเป็นสุขในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้

1.9 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรมีทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการในสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 ควรศึกษาแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

ตัวแปรพยากรณ์
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน

ตัวแปรเกณฑ์
การประกันคุณภาพภายใน

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การบริหารจัดการ
3. วัฒนธรรมองค์กร
4. ทรัพยากร
5. บุคลากร

- การประกันคุณภาพภายใน
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 3. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 4. การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พุดน้อย. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จำนงค์ จันวิจิตร. (2559). การศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุติมา ทาสุนทร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยะสิต ยดทิวสา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนาศักดิ์ ชำคาหลอย. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพร ติงนัย และธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 15(2), 16-28.
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.
- เสาวลักษณ์ ศิริวงศ์, ทิพย์วัน สุขสัน, วุฒิชัย กลิพันธุ์ และสิริณัฐ วัฒนศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- อุไร หัตถประดิษฐ์, อรุณ จุติผล และสำเร็จ จันชุม. (2564). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*

วสันต์ พินิจมนตรี^{1*} วลลภา อาริรัตน์²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

²อาจารย์ประจำคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

*Corresponding author e-mail: Wasan.pi@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ใช้รูปแบบการวิจัยวิธีวิจัยแบบผสมผสานแบบแผนเชิงอธิบาย ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 290 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล และการรู้สิทธิในโลกดิจิทัล 2. สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้ดิจิทัล 3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.086 ถึง 0.117 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการรู้ดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.117$) 4. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารพัฒนาตนเองและครู ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารให้มีคุณภาพ และสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารและโครงสร้างอินเทอร์เน็ตให้เกิดความเสถียรภาพ มั่นคง และปลอดภัย (3) ด้านอัตลักษณ์ในโลกดิจิทัล เลือกใช้แพลตฟอร์มเพื่อแสดงออกอัตลักษณ์ทางดิจิทัลของสถานศึกษา ครู และนักเรียนให้เหมาะสม จัดทำนโยบายและมาตรการเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อความปลอดภัย เป็นปัจจุบัน และเป็นระบบ (4) ด้านการรู้สิทธิบนโลกดิจิทัล และ ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ผู้บริหารจัดทำคู่มือเสริมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและจริยธรรมในการใช้สื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ปลุกฝังเจตคติที่ดีในการใช้สิทธิในโลกดิจิทัล พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษาให้ใช้งานสะดวก และมีความปลอดภัย

คำสำคัญ: ความฉลาดทางดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

* Received: 25 April 2024, Revised: 20 May 2024, Accepted: 23 May 2024

Guidelines For Developing The Digital Intelligence Of Ductionnal Institution Administrators Of School Under The Secondary Educational Sevice Area Office Nong Khai

Wasan Pinitmontree^{1*} Wallapha Ariratana ²

¹Master of Education Program Department of Educational Quality Administration and Development, Khon Kaen University, Nong Khai Campus

²Lecturer of Faculty of Education, Khon Kaen University, Nong Khai Campus

*Corresponding author e-mail: Wasan.pi@kkumail.com

ABSTRACT

The objectives are 1) To study the current condition and the desired conditions for digital intelligence of educational institution administrators of schools under the secondary educational service area office Nong Khai. 2) To study guidelines for developing digital intelligence for educational institution administrators of schools under the secondary educational service area office Nong Khai. The research design was of the Mixed Methods Research, Explanatory Design. The first phase, quantitative study. The sample group was school administrators and teachers under the secondary educational service area office Nong Khai. A total of 290 people provided information using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire, and its reliability was 0.966. Data was analyzed by the SPSS program. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index. The second phase, qualitative study. The research instrument was a semi - structured interview. The target audience was experts from a specific selection. Data was analyzed by using content analysis and presented by descriptive approach. The results were as follows: 1. The overall of the current conditions of digital intelligence was at the high level. It was found that the highest average score was privacy management and cyberbullying management. 2. The overall of desirable conditions of digital intelligence was at the highest level. It was found that the highest average score was digital literacy. 3. The analysis of the essential needs index of digital intelligence found that the $PNI_{Modified}$ value was between 0.086 to 0.117. The highest order of needs was digital literacy ($PNI_{Modified} = 0.117$) 4. Guidelines for Digital Intelligence were found as follows: (1) Digital literacy; Self-development administrators and teachers to have knowledge and ability to use digital technology. Set a vision aimed at using digital technology in administration, teaching, and learning. Create a good attitude in using technology. (2) Digital communications ; Develop knowledge and new skills in communication technology to have quality and develop networks with parents and the community. Develop communication platforms and internet infrastructure to be stable, secure, and safe. (3) Digital Identity; Choose a platform to appropriately express the digital identity of educational institutions, teachers, and students. Create policies and measures to store information for safety, up-to-date and systematically. (4) Privacy management and Cyberbullying management; Executives created a manual to enhance knowledge about safety and ethics in the use of information technology media. Cultivate good attitudes in exercising your rights in the digital world. Develop a digital database system for educational institution administration to be convenient and safe to use.

Keywords: digital intelligence; Educational institution administrators; Nong Khai Secondary Educational Service Area

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน และในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งสร้างผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และวิสัยทัศน์ในการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า รวดเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ได้ฉับพลัน ทุกที่และทุกเวลา คุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลข้างต้นนี้ จึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (อนันต์ วรดิพิงศ์, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการศึกษา ความฉลาดในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างรอบคอบจะเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการสร้างความเข้าใจของครูและบุคลากร สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในงาน และการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีความเป็นอัจฉริยภาพดิจิทัลหรือความฉลาดทางดิจิทัล จึงส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความปลอดภัย ทำให้มีการรู้เท่าทันสื่อ การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล และการเข้าถึงคมในโลกออนไลน์เพื่อสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนำแนวคิดใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (ปุนณิฐฐา มาเชค, 2562; สุภาภรณ์ เพ็งพุ่ม และคณะ, 2565)

ความฉลาดทางดิจิทัล เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงกลุ่มทักษะความสามารถทางสังคมอารมณ์ และการรับรู้ ที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลในการปฏิบัติงานและสื่อสารในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมต่อการใช้ชีวิตในฐานะพลเมืองดิจิทัลที่ประกอบด้วย การมีตัวตน ความปลอดภัยและความมั่นคงในโลกดิจิทัล การใช้ประโยชน์และสิทธิทางดิจิทัล การสื่อสาร และรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่กำลังจะเกิดขึ้น (Yuhyun Park, 2017) โดยส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเอง ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน (อนันต์ วรดิพิงศ์, 2561) นอกจากนี้ความฉลาดทางดิจิทัลตามแผนการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2560 – 2575 ถูกระบุว่าเป็นทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นจะต้องพัฒนาให้กับผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21

ประกอบด้วยทักษะความฉลาดทางดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบริหารการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้มีกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี บุคลากร วัฒนธรรม และค่านิยมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร ซึ่งความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรทั้งระดับผู้เรียน ระดับครู และระดับโรงเรียนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (นุชจรี ลอยหา และคณะ, 2563; เจริญ ภูวิจิตร, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณธรรมนำสู่สังคมโลกอนาคตที่ยั่งยืน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2566) ดังนั้น การยกระดับสถานศึกษาในสังกัด โรงเรียนสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางดิจิทัล เพราะวิถีชีวิตของเด็กรุ่นใหม่เติบโตมาพร้อมอุปกรณ์ไอที สื่อออนไลน์ ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การติดต่อสื่อสารอย่างอิสระ อยู่กับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสื่อออนไลน์ตลอดเวลา และที่สำคัญ คือ รูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป โดยมีช่องทางการเรียนรู้จากสื่อออนไลน์หลากหลายทางมากขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้จากในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากสิ่งรอบ ๆ ตัว สืบค้นข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา จึงทำให้เกิดทักษะชีวิตใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น การสืบค้นข้อมูลในการแก้ปัญหา การออกแบบนวัตกรรม การจัดการข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลของโรงเรียนเพื่อความสะดวกในการใช้งานและความปลอดภัย เป็นต้น (ลัดสะหมี พอนไซ, 2565) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับผู้บริหารการศึกษา ทำให้การดำเนินงานการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ท่ามกลางความเป็นพลวัตของโลก การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และการทำงานเป็นเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษา ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ของผู้บริหารจะทำให้สถานศึกษาและบุคลากรทุกคนสามารถเผชิญกับความท้าทายและสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมความฉลาดทางดิจิทัลทั้งต่อตนเอง และทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ ครู บุคลากร และนักเรียนให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์, 2565; สุภาภรณ์ เพ็งพุ่ม และคณะ, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจ และพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล นำมาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการจัดการศึกษาในอนาคตและสังคมโดยรวม

งานวิจัยนี้ ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันด้านความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศนำมาสร้างแนวทางซึ่งเป็นวิธีการ/ กิจกรรมสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาตนเองด้านความฉลาดทางดิจิทัล ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย องค์ความรู้ที่ได้นี้สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาคุณภาพในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) แบ่งขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร/ กลุ่มเป้าหมาย

1.1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 72 คน และครู จำนวน 1,124 คน รวมทั้งหมด 1,196 คน (ข้อมูลในระบบ EMIS สพม. หนองคาย ณ ปี 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 290 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นเทียบสัดส่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ มี 2 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบและยืนยันแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการบริหาร และประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 2) การประเมินแนวทาง ฯ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการบริหาร และประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบของการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้องค์ประกอบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล 3) การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล 4) อัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล และ 5) การสื่อสารดิจิทัล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชั้น คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง ฯ ซึ่งมีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เพื่อประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ตำแหน่งผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ ให้อยู่ในระหว่าง 0.66 - 1.00 ผ่านเกณฑ์ในการนำแบบสอบถามไปใช้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ต้องมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่น้อยกว่า 0.70

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ใช้ตรวจสอบและยืนยันร่างแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยร่างแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล จากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล 3) การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล 4) อัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล และ 5) การสื่อสารดิจิทัล ซึ่งมีทั้งลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close End Question) ให้เลือกว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open End Question) ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 เก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในรูปแบบลิงก์ หรือ QR Code แบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Forms ทาง e-mail และ แอปพลิเคชันไลน์ (Line application)

2) เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามทางโทรศัพท์สำหรับโรงเรียนที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม โดยได้รับการตอบกลับ 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ตรวจสอบและยืนยันร่างแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

2) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาต บันทึกเสียง และบันทึกภาพ ก่อนการสัมภาษณ์ ว่าใช้สำหรับการศึกษาเท่านั้น พร้อมทั้งสรุปและทวนคำถาม-คำตอบ ก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์ และสรุปผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

2) เก็บข้อมูล โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ รวบรวมข้อมูลที่ได้จัดระบบ หมวดหมู่ เตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสถิติ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาร้อยละ (Percentage) 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 นำข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จากผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 290 คน โดยจำแนกตามองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ด้าน คือ 1) การรู้ดิจิทัล 2) ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล 3) การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล 4) อัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล และ 5) การสื่อสารดิจิทัล โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ดังแสดงผลในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ความฉลาดทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การรู้ดิจิทัล	4.10	0.60	มาก	4.58	0.29	มากที่สุด	0.117	1
2. ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล	4.18	0.61	มาก	4.54	0.28	มากที่สุด	0.086	5
3. การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล	4.18	0.61	มาก	4.57	0.37	มากที่สุด	0.093	4
4. อัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล	4.13	0.61	มาก	4.53	0.31	มากที่สุด	0.097	3
5. การสื่อสารดิจิทัล	4.12	0.62	มาก	4.56	0.29	มากที่สุด	0.107	2
รวม	4.14	0.61	มาก	4.56	0.30	มากที่สุด	-	-

ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัล

สภาพที่พึงประสงค์ของความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าด้านการรู้ดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล

พบว่า ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) อยู่ระหว่าง 0.086 ถึง 0.117 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการรู้ดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.117$) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.086$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการศึกษาแนวทางฯ สามารถสรุปได้ 2 ประเด็น รายละเอียดดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่าผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

1) พัฒนตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักข้อดี ข้อเสีย รวมถึงข้อจำกัดของเทคโนโลยีที่เลือกใช้ในการบริหาร และมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี

2) กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยส่งเสริม และพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ในห้องเรียน

3) ฉลาดในการเลือกใช้ระบบเทคโนโลยี ที่ตอบโจทย์ต่อการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) plugged จิตสำนึก และเจตคติที่ดีในการเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

1) พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการคุณภาพในการปฏิบัติงาน

2) ส่งเสริม และพัฒนางานด้านเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัลให้มีคุณภาพ เพิ่มบทบาทในการจัดการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

3) สร้างเจตคติที่ดี ในการเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารให้เหมาะสมกับบทบาท และสถานภาพ และสามารถเลือกใช้ช่องทางสื่อสารให้เหมาะสมตามบริบทสถานศึกษา

4) การพัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) การสื่อสารและโครงสร้างอินเทอร์เน็ตพื้นฐาน เพื่อให้การส่ง การรับ และการเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ทำให้ครู ผู้ปกครอง-ชุมชนผู้เรียน สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล และประชาสัมพันธ์ กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้อย่างเป็นระบบ

ด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

1) สนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ที่ดีบนโลกดิจิทัล ขยายผลสู่ชั้นเรียน เพื่อให้ นักเรียนได้แสดงออกอัตลักษณ์ที่ดี บนโลกดิจิทัล เช่น google site เว็บไซต์โรงเรียน เพจประชาสัมพันธ์ โรงเรียน ไลน์โรงเรียน เป็นต้น

2) กำหนดนโยบายและจัดทำมาตรการการร่วมกับครูและบุคลากรในการสร้างและจัดเก็บ ข้อมูลต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความปลอดภัย ทันสมัยเป็นปัจจุบันและเป็นระบบ

3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันในสถานศึกษา ทุกระดับเพื่อการสร้างนวัตกรรมและแก้ปัญหาในสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินเพื่อสะท้อนผลและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านการรู้สิทธิบนโลกดิจิทัล ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ผู้บริหารควร ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1) จัดทำคู่มือเสริมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้สื่อทางเทคโนโลยี สารสนเทศ และงานอุปกรณ์แก่ครู บุคลากร และนักเรียนเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองสิทธิ โทษและวินัย ในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาในระบบดิจิทัลออนไลน์

2) ปลุกฝังเจตคติที่ดีในการใช้สิทธิในโลกดิจิทัลให้ครู และนักเรียน บนพื้นฐานของพลเมือง ดิจิทัลที่ดี

3) พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษา ให้ใช้งานสะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย และป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาดิจิทัลของสถานศึกษา

2.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพิจารณารายด้านในประเด็นความเหมาะสม พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุดคือ ด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล ในประเด็นความเป็นไปได้ พบว่าด้านการสื่อสารดิจิทัล ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มี ความเป็นไปได้น้อยที่สุดคือ ด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล ในประเด็นความเป็นประโยชน์พบว่า ด้านการรู้ ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุดคือ ด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล

อภิปรายผล

1. การอภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า การรู้สิทธิในโลกดิจิทัล และ ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเช่นนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย (2566) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารข้อมูลสารสนเทศ ระบบข้อมูลออนไลน์ เพจประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ได้กำหนดให้ทุกภาคส่วนนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท และบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา นิยมภา และ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2565) ที่พบว่าสภาพปัจจุบัน การพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล ความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล และความปลอดภัยทางดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด และตรงกับบทสัมภาษณ์ว่า “...ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ของตนเองด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษด้านสิทธิในโลกดิจิทัล และประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อการพัฒนาและปกป้องข้อมูลทางดิจิทัล ผลงาน สารสนเทศ ทั้งของตนเองของครู ของนักเรียน และของสถานศึกษาเองด้วย...” (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน วันที่ 4 เมษายน 2566)

สภาพที่พึงประสงค์ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเช่นนี้เพราะว่า แผนการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2560 – 2575 ระบุว่าความฉลาดทางดิจิทัล เป็นทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นจะต้องพัฒนาให้กับผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะการรู้ดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่ตั้งเป้าหมายการพัฒนากระบวนการจัดการการศึกษาทุกระดับ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาท เพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2566) และด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวทางดิจิทัลอย่างรอบคอบ สร้างตัวตน และบทบาท ความเป็นตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และการทำงานเป็นเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัลของผู้บริหารจะทำให้สถานศึกษาและบุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริม ครูและนักเรียนให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์, 2565; สุภาภรณ์ เพ็งพุ่ม และคณะ, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจ และพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล นำมาใช้ประโยชน์ใน

การขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการจัดการศึกษา
ในอนาคต

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล มีลำดับความต้องการจำเป็นใน
การพัฒนาสูงสุด เป็นเช่นนี้เพราะ การปฏิรูปประเทศในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยการนำเอา
เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศชาติ พร้อมทั้งนำมาปรับใช้ในการ
จัดการด้านบริการสาธารณะมีการบูรณาการในด้านฐานข้อมูลของหน่วยงานในภาครัฐ พัฒนา ปรับปรุง
และแก้ไข โครงสร้างระบบบริหารงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวกระโดด และเกิด
การพัฒนาการทางสังคมที่แปรเปลี่ยนไป (พิรุวรรณ กิตติคุณ, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
แห่งชาติ, 2560; แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาใน
ยุคในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และผลกระทบที่อาจเกิดต่อ
การบริหารการศึกษา ความฉลาดในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างรอบคอบจะเกิด
ประโยชน์สูงสุดและทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงและส่งผลต่อการสร้างความ
เข้าใจของครูและบุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในงานและการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและเกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ว่า “...ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่
จะมีความรอบรู้ ความเข้าใจ ถึงบทบาทหน้าที่ ข้อดี ข้อเสีย ข้อจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลรอบตัว (มีความรู้
ดิจิทัลเป็นเลิศ) มีทักษะในการใช้งาน และสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้
เป็นอย่างดี (มีทักษะดิจิทัลที่ชำนาญ) ส่งเสริม และสร้างความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ดี
และมีคุณภาพ เพื่อการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ (มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ดี)...”
(อดีตเลขาธิการ สพฐ. สัมภาษณ์ วันที่ 5 เมษายน 2567)

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.1 ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) พัฒนาตนเองให้มีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เลือกมาใช้ในการบริหาร และมีทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดี
2) กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ในห้องเรียน
และ 3) ปลุกฝังจิตสำนึก เจตคติที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน และสร้าง
เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

2.2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ
ใหม่ๆเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและจัดการคุณภาพในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริม
และพัฒนางานด้านเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัลให้มีคุณภาพ และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับชุมชน
และผู้ปกครอง และ 3) การพัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) การสื่อสารและโครงสร้างอินเทอร์เน็ตพื้นฐาน
เพื่อให้การส่งการรับ และเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

2.3 ด้านอัตลักษณ์ในโลกดิจิทัล” ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) มีความฉลาดรู้ในการเลือกใช้แพลตฟอร์ม เพื่อแสดงออกอัตลักษณ์ทางดิจิทัลของสถานศึกษา ครู และขยายผลสู่ชั้นเรียน 2) กำหนดนโยบายและจัดทำมาตรการร่วมกับครูและบุคลากรในการสร้างและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความปลอดภัย เป็นปัจจุบัน และเป็นระบบ 3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันในสถานศึกษาทุกระดับเพื่อการสร้างนวัตกรรมและแก้ปัญหาในสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินเพื่อสะท้อนผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการรู้สิทธิบนโลกดิจิทัล” และ “ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล” ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) จัดทำคู่มือเสริมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้สื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานอุปกรณ์แก่ครู บุคลากร และนักเรียนเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองสิทธิ โทษและวินัย ในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาในระบบดิจิทัลออนไลน์ 2) ปลุกฝังเจตคติที่ดีในการใช้สิทธิในโลกดิจิทัลให้ครู และนักเรียน บนพื้นฐานของพลเมืองดิจิทัลที่ดี และ 3) พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษา ให้ใช้งานสะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย และป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางดิจิทัลของสถานศึกษา

ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการพัฒนาแนวทางฯ ผ่านขั้นตอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญ มีการสัมภาษณ์ การปรับปรุงและประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของญาณีนิ เกิดผลเสรีรัฐ (2565) และภัทรา จรรยาธรรม (2564) ที่เสนอแนะตรงกันว่าความเป็นพลเมืองดิจิทัลในประเทศไทยที่สมบูรณ์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความฉลาดทางดิจิทัลร่วมกับการมีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสร้างความท้าทายกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารและครูต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะใหม่ๆที่เกี่ยวข้อง และผู้นำต้องมุ่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพในโรงเรียน ส่งเสริมครูให้มีความรู้ เข้าใจและยอมรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ และผู้บริหารควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลในสถานศึกษา รวมทั้งกระตุ้นให้ครู และนักเรียนนำไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ว่า

“...ผู้บริหารมีความฉลาดทางดิจิทัล ด้านการรู้สิทธิในโลกดิจิทัล บนพื้นฐานของพลเมืองดิจิทัลที่ดี และปลุกฝังเจตคติที่ดีด้าน ความปลอดภัยและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ให้ครูและนักเรียน พัฒนาระบบฐานข้อมูลระบบดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษา ให้ใช้งานสะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย เพื่อป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางดิจิทัลของสถานศึกษา ...”

(อดีตเลขาธิการ สพฐ. สัมภาษณ์ วันที่ 5 เมษายน 2567)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านอัตลักษณ์บนโลกดิจิทัล มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ควรสร้างความตระหนักในสร้างลักษณะบนโลกดิจิทัล ร่วมกับครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สร้างค่านิยมร่วมที่มุ่งสู่ความฉลาดทางดิจิทัลที่ดี คู่ขนานกับการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

1.2 จากผลการวิจัยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดทำนโยบายมุ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน การพัฒนาตนเองและครูให้มีความรู้ และนำอุปกรณ์ใหม่ๆทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมทั้งสร้างการสื่อสารและ การทำงานเป็นเครือข่ายผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่ทันสมัยบนพื้นฐานจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

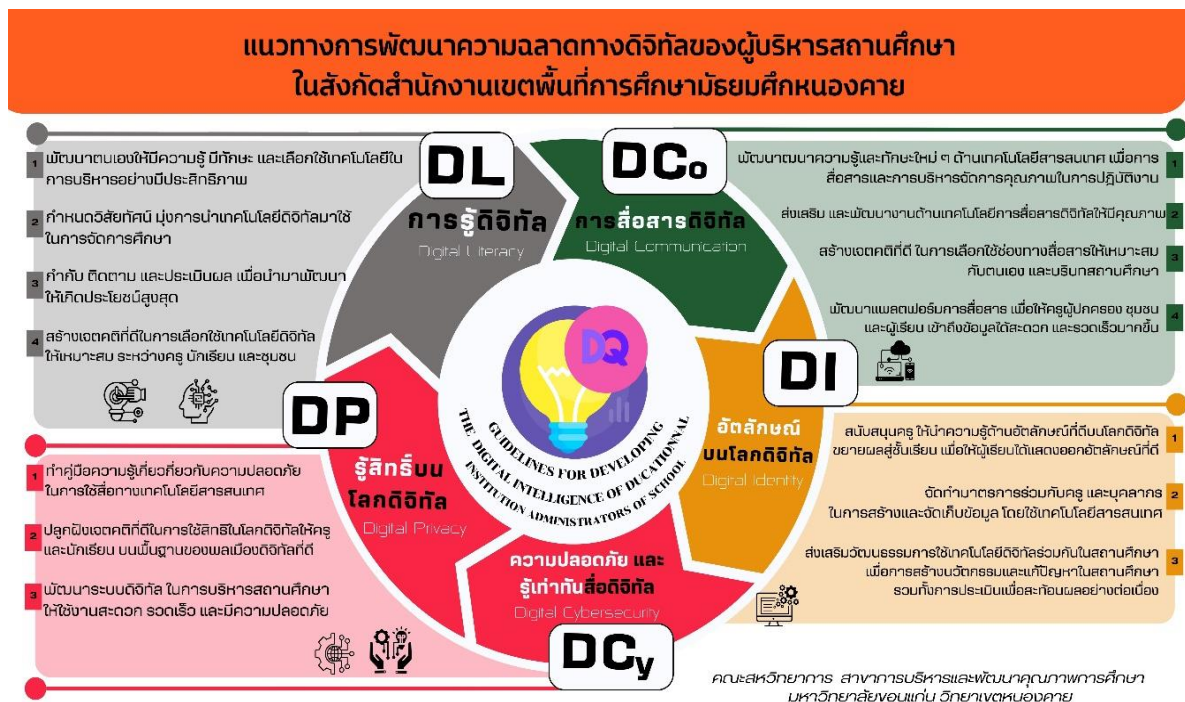
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ควรนำแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย/กลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาครั้งนี้ได้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรนำแนวทางฯ นี้ ลงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study Research) เพื่อหาผู้บริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- เจริญ ภูวจิตร. (2560). การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 15 ตุลาคม 2566). จาก <http://www.nidtep.go.th>
- ญาสินี เกิดผลเสรีรัฐ. (2565). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ สู่พลเมืองดิจิทัล. : กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.
- ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 1-10.
- นุชจรี ลอยหา และคณะ. (2563). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลบนฐานความคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 15(2), 413-416.
- ปณณัฐรา มาเขค. (2562). การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในยุค 4.0 (ศตวรรษที่ 21). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32(3), 83-91.
- แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง). คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน.
- พิรุณวรรณ กิตติคุณ. (2560). การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 20 ตุลาคม 2566). จาก <https://www.parliament.go.th>
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ลัดสะหมี พอนไซ. (2565). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาภรณ์ เพ็งพุ่ม และคณะ. (2565). การพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(38), 1-9.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- อนันต์ วรดิพงษ์. (2561). การศึกษารูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1200-1215.
- อัจฉรา นิยามา และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, (34), 1-12.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7

จังหวัดพิษณุโลก*

วิทวัส หาหอม^{1*} ประจวบ ขวัญมัน²

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

*Corresponding author e-mail: mogzax@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 210 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครื่อชี้และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (2) ปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่พบมากที่สุด คือ สถานศึกษาไม่มีกรอบหรือเครื่องมือในการประเมินตนเองอย่างชัดเจนเป็นของตนเองในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (3) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า 1) ควรมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและหลากหลายช่องทาง 2) ควรชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแผนงบประมาณของสถานศึกษาให้รับทราบอย่างทั่วถึง 3) ควรมีการกำหนดแผนงาน โครงการตัวชี้วัด ของกิจกรรมให้สอดคล้องกับประเด็นพิจารณาและมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดและประกาศใช้ 4) ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) ควรกำหนดมาตรการการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน 6) ควรมีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; การดำเนินงาน; ระบบประกันคุณภาพภายใน

* Received: 23 April 2024, Revised: 9 August 2024, Accepted: 13 August 2024

Guidelines Development the Operations of Internal Quality Assurance Systems in Schools Affiliated with the Special Education Center, Efficiency Promotion Network 7, Phitsanulok

Wittawat Hahom^{1*} Prajob Kwanmun²

¹Master of Education in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: mogzax@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the conditions and challenges of implementing an internal quality assurance system in schools and to explore ways to improve these processes within schools under the Special Education Center, Efficiency Promotion Network 7, Phitsanulok. The sample included 210 administrators and teachers, selected using Krejcie and Morgan's sample size determination and stratified sampling methods. Data providers included 17 experts, utilizing the Delphi technique. The tools employed were questionnaires and interviews, with data analyzed using frequency (f), percentage (%), mean ($\bar{x}$), and standard deviation (S.D.). The research found that: (1) the overall condition of the internal quality assurance system operations within schools was at a lowest level, with the lowest mean score in the area of evaluation and inspection of internal educational quality; (2) the most common problem in the operations of the internal quality assurance system was that schools lacked a clear, self-defined framework or tool for self-assessment to monitor and improve the institution; (3) recommended guidelines to enhance the operations of the internal quality assurance system include: 1) analyzing the context of the school by allowing all stakeholders to participate through various channels, 2) clearly communicate the development of operational plans or budget plans to all parties, 3) align activity plans, projects, and indicators with the considerations and standards set and announced by the school, 4) enable all sectors to participate in the assessment of educational standards development and quality inspection, 5) establish clear measures for monitoring performance in conjunction with the school's committee, and 6) report self-assessment results to the parent organization and the public through various channels.

Keywords: Guidelines development; Operations; Internal quality assurance system

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษา มีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐานแม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนักนักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษาซึ่งหมายถึงผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษาต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตามผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในชนบท (พระมหากิตติศักดิ์ สิริวิฑูมโก (หนูสุรา), 2562)

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ.2561 สนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ให้ใช้กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ.2561 เป็นกรอบในการวางแผนและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษารวมถึงการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โดยดำเนินการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนงานโครงการกิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับใหม่ และปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อบ่งชี้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้กรอบ 3 มาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ที่ สมศ. จะนำมาใช้เป็นกรอบมาตรฐานที่จะเกิดขึ้นต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาเน้นการประกันคุณภาพจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีการดำเนินการที่สอดคล้องกันอยู่ ทั้งนี้ในการดำเนินการภายนอกนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการศึกษาระดับชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายซึ่งสถานศึกษาเองนั้นสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาด้วย จากการศึกษากิจการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ยังประสบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ได้แก่ ผู้บริหารบางศูนย์การศึกษาพิเศษยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ครู บุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและขาดแคลนบุคลากร และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งขาดแคลนงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและมาตรฐานการศึกษา หรืออาจส่งผลกระทบต่อปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษา (ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดพิษณุโลก, 2566)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลกนำไปใช้พัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 ศูนย์ จำนวน 470 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 ศูนย์ จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ และได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นให้ได้สัดส่วนเท่ากัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Responses) ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.859

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตัวเอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เนื่องจากเป็นจำนวนที่จะมีอัตราการคลาดเคลื่อนน้อยมาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจัดบันทึกด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 17 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่และจัดลำดับ

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.98	0.36	มาก
2	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.65	0.54	มากที่สุด
3	ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.49	0.59	มาก
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.63	0.65	มาก
5	ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.17	มาก
6	ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.21	0.19	มาก
รวมเฉลี่ย		4.23	0.25	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก พบปัญหาที่มากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานในการกำหนดจัดทำมาตรฐานของสถานศึกษาแต่ครูยังไม่ได้ศึกษาเท่าที่ควร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำหนดและจัดทำแผนที่ชัดเจนแต่ยังไม่ชัดเจน ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ความสำคัญของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษาไม่มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาไม่มีกรอบหรือเครื่องมือในการประเมินตนเองอย่างชัดเจน เป็นของตนเองในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สถานศึกษาไม่มีการอบรมและประชุมชี้แจงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก

จากการหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและหลากหลายช่องทาง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ควรชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแผนงบประมาณของสถานศึกษาให้รับทราบอย่างทั่วถึง ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดแผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด ของกิจกรรมให้สอดคล้องกับประเด็นพิจารณาและมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดและประกาศใช้ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อ

พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ควรกำหนดมาตรการการติดตามผลการดำเนินงาน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ควรมีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในขึ้น เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2661 และการประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษขึ้นใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้เป็นเป้าหมายในการ จัดการศึกษา ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน อันเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียนและ ผู้บริการมีความมั่นใจว่าการศึกษาที่ได้รับนั้น มีคุณภาพมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวัสดิ์ โคตรสมบัติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทาง พัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาสภาพปัจจุบัน การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีรัฐพงศ์ โยธรัตน์ และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา อำเภอลาดยาวเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามหลักธรรมพละ 5 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอลาดยาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ การจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา

2. ปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ สถานศึกษาไม่มีกรอบ หรือเครื่องมือในการประเมินตนเองอย่างชัดเจนเป็นของตนเองในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนา สถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาขาดการวางแผนตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา และยังขาดการจัดทำแผนปฏิทินติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาขาดการกำหนด

วิธีการหรือแนวทางเพื่อการตรวจสอบคุณภาพตามข้อกำหนดของสถานศึกษา จึงทำให้วิธีการรูปแบบไม่เหมาะสมกับการนิเทศติดตามของคณะกรรมการนิเทศติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาตามแผนโครงการ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดเครื่องมือเพื่อการประเมินมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน จึงทำให้ไม่มีวิธีการกำกับอย่างจริงจังและไม่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ ทั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ศุภปริญา และพศิน แดงจวง (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนบ้านห้วยยา อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษายังไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องยังไม่มีกระบวนการส่งเสริมแนวคิดเรื่องกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุชนะ พูลสมบัติ (2565) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานด้านการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา ขาดการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและหลากหลายช่องทาง ควรชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแผนงบประมาณของสถานศึกษาให้รับทราบอย่างทั่วถึง มีการกำหนดแผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด ของกิจกรรมให้สอดคล้องกับประเด็นพิจารณาและมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดและประกาศใช้ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ควรกำหนดมาตรการการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน และควรมีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและวางแผนในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาหะมะบาอรี มาซอ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรติดตามตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และ 3) ควรเผยแพร่ผลการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี วรวรรณ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา 1) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม บริหารตามโครงสร้างและบริบทโรงเรียน 2) ควรมีการระดมความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรม โครงการตามแผนพัฒนาการศึกษา 4) ควรแต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา 5) ควรมีการแต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ 6) ควรมีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทำการรายงานผลการประเมินตนเองตามสถานศึกษากำหนด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำรูปแบบการดำเนินงาน และศึกษาปัจจัยส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการอบรมข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและทราบแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ควรทำการศึกษาวินิจฉัยประเมินโครงการ การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและมีการนิเทศ ติดตามการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรทำการศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับแนวทางการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR Online) ของสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมตามประเด็นตัวชี้วัดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

4. ควรทำการศึกษาวิจัยประเมินโครงการ การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

5. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR Online) ของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

6. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก และสามารถนำไปพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยสรุปออกมาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ. รัตน์เทรตติง.
- ชูษณะ พูลสมบัติ. (2565). *ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระมหากิตติศักดิ์ สิริวิฑูมโก (หนูสุรา). (2562). *การพัฒนากระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณแก่น*, 6(3), 380-381.
- มยุรี วรวรรณ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยม วัดหนองแขม*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาหะมะบาอริ มาขอ. (2564). *การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตนา ศุภปริญา และพศิน แดงจวง. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน บ้านห้วยยา อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่*. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 8(1), 84-91.

- ว่าที่ร้อยตรีรัฐพงศ์ โยธารัตน์ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
อำเภอลาดยาวเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักธรรมพละ 5.
วารสารพุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม, 8(1), 167-168.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดพิษณุโลก. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. พิษณุโลก:
ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดพิษณุโลก.
- สวัสดี โคตรสมบัติ. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 14(65),
155-164.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities".
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Artificial Intelligence As A Tool To Develop Strategic Management Enhancing Atmosphere Conducive To Learning: A Case Study At BTIS*

Kanjana Homnan¹ Pairoj Duangnakhon² Prawet Wetcha³

¹Master of Education in Educational Administration, Chiangrai Rajabhat University

²⁻³Course lecturers of Master of Education Program in Education Administration Chiangrai Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: kanhomnan2008@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to explore the integration of Artificial Intelligence (AI) into strategic management processes to enhance the learning atmosphere within a school setting. By focusing on a case study at British Thai International School at Chiangkham - Phayao (BTIS), the study examines strategic management implementations that foster a conducive learning environment. The research employs a mixed-methods approach, utilizing both quantitative and qualitative data from questionnaires and interviews with various stakeholders, including 19 students, 11 teachers and 2 administrators. The research results find 1. AI serves as an effective tool for analyzing and defining strategic management policies that enhance atmosphere conducive to learning. 2. The potential challenges and opportunities associated with the use of AI in strategic management for educational purposes. 3. The development of a framework for school administrators to improve the learning atmosphere, thereby supporting the well-being and satisfaction of the school community. These contribute to the existing body of knowledge on AI's role in strategic management and its impact on creating a nurturing educational environment.

Keywords: Artificial Intelligence; Strategic Management; Learning Atmosphere

* Received: 21 April 2024, Revised: 11 September 2024, Accepted: 12 September 2024

การใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เสริมสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้: กรณีศึกษาที่ BTIS

กาญจนา หอมนาน^{1*} ไพโรจน์ ต้วนนคร² ประเวศ เวชชะ³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*Corresponding author e-mail: kanhomonnan2008@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่กรณีศึกษาที่ British Thai International School at Chiangkham – Phayo (BTIS) โดยจะตรวจสอบการใช้งานการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การวิจัยใช้วิธีการผสมผสานโดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ดังนี้ นักเรียน 19 คน ครู 11 คน และผู้บริหาร 2 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. AI ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ความท้าทายและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการศึกษา 3. การพัฒนารอบการทำงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของชุมชนโรงเรียน สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดองค์ความรู้ที่มีอยู่เกี่ยวกับบทบาทของ AI ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ และผลกระทบต่อการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์; กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์; บรรยากาศการเรียนรู้

Introduction

Artificial intelligence (AI) is the field of computer science that aims to create machines that can perform tasks that normally require human intelligence, such as reasoning, learning, decision making, and creativity (Kaplan & Haenlein, 2019). AI has many advantages, such as solving complex problems, enhancing productivity, improving quality of life, and creating new opportunities for innovation and growth (Brynjolfsson & McAfee, 2016; Davenport & Ronanki, 2018). AI is transforming various domains and industries, such as healthcare, education, business, and entertainment (Lee, 2018; Phan et al., 2017).

AI can enhance learning and strategic management. Learning is key for human development and social change (Faraj et al., 2018; George et al., 2014; Keding, 2020; Ferrás-Hernández, 2018; Gunasekaran et al., 2017). Strategic management, which defines and implements an organization's goals, involves SWOT analysis, strategy formulation, and

performance evaluation, and is crucial for organizational success (Keding, 2020; Ferràs-Hernández, 2018; Davenport & Ronanki, 2018).

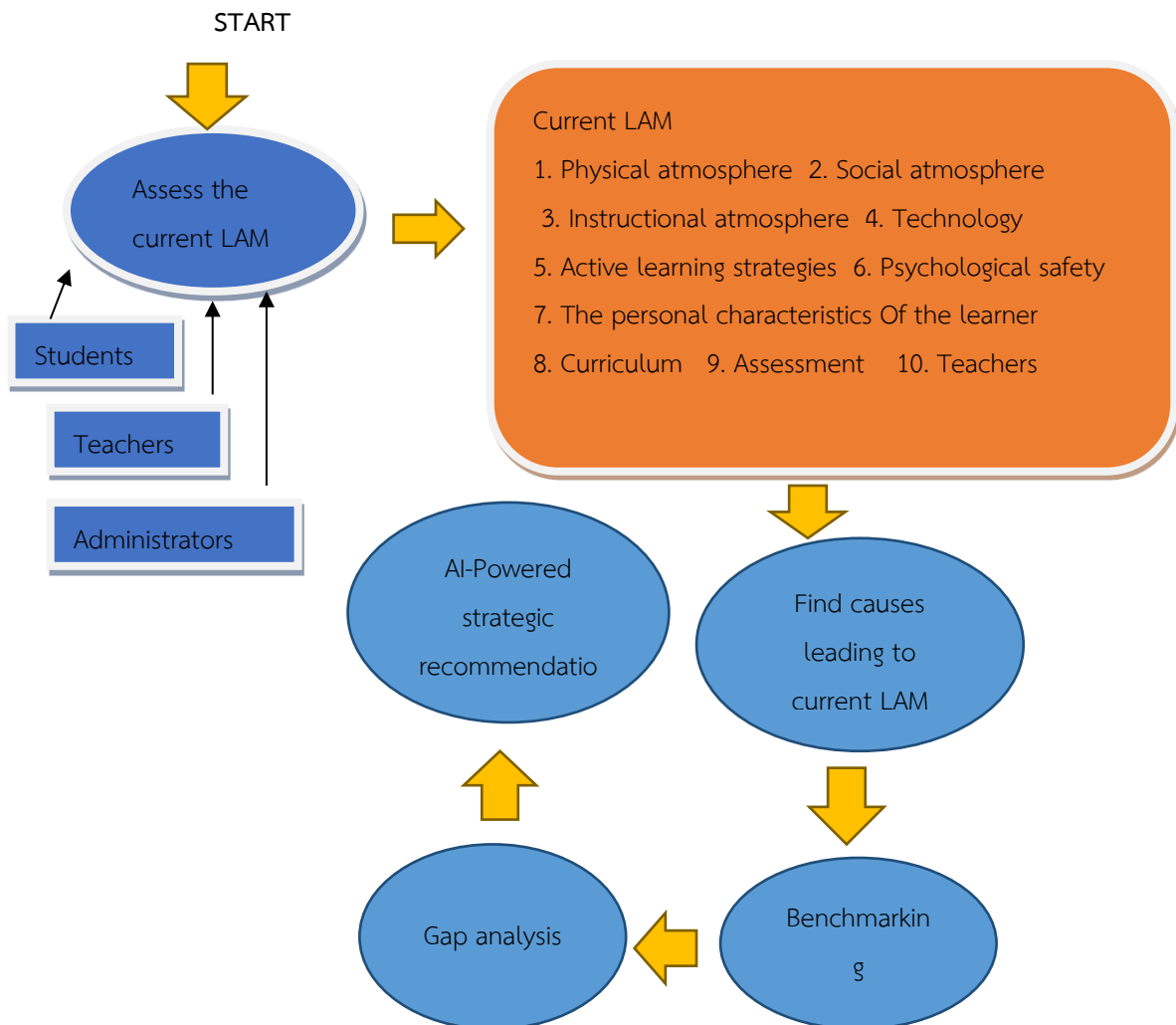
This research explores AI and strategic management's role in learning atmospheres, focusing on the physical, social, and psychological environment that influences learning outcomes and learner and teacher satisfaction (Keding, 2020). It proposes a framework for administrators to use AI in strategic management to create a conducive learning environment at BTIS. The paper uses a mixed-methods approach, collecting data from questionnaires and interviews with school stakeholders.

Research objective

To provide a framework for the school's administrators to improve the learning atmosphere by integrating AI into strategic management processes.

Conceptual Framework

This framework outlines a data-driven approach to improve LAM at BTIS, encompassing various stakeholders and utilizing AI for strategic recommendations.



1. Current LAM Assessment:

- **Data Collection:** Conduct surveys with teachers, students, and administrators using questionnaires to understand their perceptions of the current LAM across 10 elements; namely, the physical setting, the social atmosphere, the instructional atmosphere, technology, active learning strategies, psychological safety, students' characteristics, assessment, curriculum and teachers.
- **Interviews and Focus Groups:** Delve deeper to understand the underlying causes of strengths and weaknesses in the current LAM through interviews and focus groups with various stakeholders.

2. The desired future vision involves benchmarking, where LAM in leading education systems like Finland, Singapore, and New Zealand is analyzed to identify best practices and desirable future qualities for BTIS's LAM. This is followed by a gap analysis, which includes a comparative analysis. Here, the findings from the current LAM assessment are compared with the desired future vision, identifying specific gaps in each element.

3. **AI-powered Strategic Recommendations:** Leveraging data involves using AI algorithms to analyze comprehensive data collected through surveys, interviews, and gap analysis. The aim is to suggest strategic interventions to address identified gaps. This includes creating tailored action plans for different stakeholders, recommending resource allocation, devising implementation strategies, and establishing evaluation frameworks to track progress.

Research Methodology

This research employs Community-Based Participatory Research (CBPR) and a convergent method to study strategic management for conducive learning atmospheres. The methodology includes four steps: namely, measuring the learning atmosphere at BTIS; identifying influencing factors; comparing BTIS's learning atmosphere with leading educational countries; and defining strategic actions to improve BTIS's learning atmosphere.

Population

The research involved collecting data from a sample of participants who were selected based on their roles and involvement in the learning process. The population consisted of 2 administrators, 14 teachers, and 80 students. The research aimed to explore the perceptions and experiences of these participants regarding the strengths and challenges of the new Learning Atmosphere Management, as well as their suggestions for improvement.

Sample

The research involved collecting data from a sample of participants consisting of 2 administrators selected from their direct involvement in learning process, 11 teachers selected from full-time teachers both Thai and English speakers, and 19 students selected from different grade levels and their understanding of the questions. The research aimed to explore the perceptions and experiences of these participants regarding the strengths and challenges of the new Learning Atmosphere Management (LAM), as well as their suggestions for improvement.

Research Instrument

The research instrument used in this study is a questionnaire that aims to measure the LAM at BTIS. The questionnaire consists of rating scale opinion that cover various

aspects of the learning environment. The questionnaire was designed based on the literature review and the research objectives. To ensure the validity and reliability of the questionnaire, it was first submitted to four experts in the field of education for their evaluation and feedback. The questionnaire was then revised according to the experts' suggestions and comments. Next, the questionnaire was administered to a pilot group of 30 students and teachers from BISN to test its reliability and clarity. The results of the pilot test were analyzed using Cronbach's alpha coefficient and descriptive statistics. The final version of the questionnaire was then distributed to a sample of 32 students, teachers and administrators from BTIS. The data collected from the questionnaire was supplemented by AI-powered questions for interview and focus-group interview, which were conducted with a subset of the respondents to gain more insights into their perceptions and experiences of the learning atmosphere at BTIS.

Data Collection

The data collection of this study involved two methods: questionnaires and interviews. The questionnaires were administered online using Google Forms to assess the current LAM at BTIS. The response rate was 100%. After the current LAM at BTIS was assessed, the interviews were conducted to find the causes of the current LAM at BTIS. The interviews were divided into two types: individual and focus-group. The individual interviews were conducted with 6 students, 5 teachers and 1 administrator. The individual interviews were conducted face-to-face and lasted for about 20 minutes each. The focus-group interviews were conducted with 5 groups of 5-7 participants each. The focus-group interviews were conducted face-to-face and lasted for about 30 minutes each. The interviews were recorded and transcribed for data analysis.

Data Analysis

The data analysis of this study consisted of two phases: quantitative and qualitative. In the first phase, the questionnaires were given to assess the current LAM at BTIS. The questionnaires contained items that measured the respondents' perceptions and satisfaction of various aspects of the learning environment. The data from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, such as mean and standard deviation, to obtain the overall and group scores of the LAM at BTIS. The results of the quantitative analysis revealed the strengths and weaknesses of the LAM at BTIS, as well as the gaps and discrepancies between the different groups of respondents. In the second phase, the interview and focus-group interview were conducted to find the causes of the current LAM at BTIS. The interview and focus-group interview involved a subset of the respondents. The data from the interview and focus-group interview were analyzed using content analysis. The results of the qualitative analysis provided deeper insights and explanations for the quantitative findings, as well as the challenges and opportunities for improving the LAM at BTIS.

Research Findings

The survey results suggest that while teachers and administrators generally have a positive view of the learning atmosphere, there are areas where students' perceptions could be improved, particularly in technology, psychological safety, and personal interactions. Based on focus-group and individual interviews, several issues were identified: the physical environment is characterized by messy and noisy classrooms; the social environment is impacted by excessive mobile phone use, leading to isolation and poor behavior; the instructional atmosphere suffers from bias, creating a hostile learning environment; active

learning is hindered by a lack of engagement and challenges; personal characteristics include a lack of motivation and determination; and assessments reveal poor English skills and underperformance in written exams.

Based on quantitative data and qualitative data, the BTIS framework aims to enhance the educational environment by leveraging AI in strategic management. By conducting thorough assessments of the school's learning atmosphere and utilizing AI tools, administrators can identify areas for improvement and set new objectives. This data-driven approach allows for the development of targeted project plans, addressing all ten elements of the learning environment to foster a more effective and engaging atmosphere for students.

1. Goals: BTIS strives to improve student engagement, offer international education with cultural preservation, enhance interaction, and improve student proficiency in programming. It also aims to align administration with goals, reduce dropout rates, and increase parent and student satisfaction.

2. Strategic Objectives:

o LAM: Develop a framework for managing the learning environment in the AI age.

o School self-assessment: Identify areas for improvement, including marketing, classroom management, data analysis, parent communication, professional development, language and behavior, student self-efficacy, and extracurricular activities.

o Benchmarking: Focus on student engagement, curriculum, culture, and policy consistency.

o School climate surveys: Explore factors influencing student engagement, such as ADHD, school ethos, English language barriers, and physical environment.

o Strategic map: Prepare students for the future by promoting sustainability, collaboration, communication, critical thinking, self-directed learning, and metacognition.

3. Project Plans:

o Physical environment improvement: Enhance cleanliness, safety, sustainability, and student well-being.

o Social environment improvement: Improve the quality of teaching and learning through teacher support, feedback, student engagement, motivation, and parental perception.

o Instructional environment improvement: Focus on curriculum design, supportive learning, student engagement, celebration of achievements, real-world application of skills, and teacher effectiveness.

o Technology in education: Align with mission, ensure resource availability and reliable infrastructure, provide professional development, and promote student engagement.

o Active learning strategies: Encourage equal group participation, positive group climate, effective conflict resolution, task management, communication, growth mindset, and student empowerment.

o Psychological safety improvement: Promote inclusive language, address communication issues, integrate anti-bullying and diversity education, and implement anti-bullying policies.

o Personal characteristics of the learner: Foster parent and peer collaboration, student self-awareness, meaningful activities, timely feedback, student autonomy, motivation, self-efficacy assessment, and growth mindset.

o Curriculum improvement: Focus on relevance, standards alignment, language interventions, fair assessments, and inclusivity.

- o Assessment improvement: Implement diverse assessments, provide clear feedback, and ensure data-driven decision-making.
- o Teacher improvement: Offer a seminar program with differentiated content, clear learning outcomes, and ongoing professional development.

Conclusion

This research has demonstrated the transformative power of AI in crafting strategic management for improved learning atmosphere within BTIS. The case study revealed AI's effectiveness in analyzing and defining strategies that foster learner-centeredness, collaboration, innovation, diversity, and inclusion – hallmarks of an ideal learning environment.

Beyond its efficiency and analytical prowess, AI offers unique advantages:

- o Data-driven insights: AI delves deep into the collected data from surveys, interviews, and gap analyses, uncovering hidden patterns and relationships that human analysis might miss. This comprehensive understanding informs the development of targeted and impactful strategies.
- o Tailored solutions: AI personalizes recommendations to address the specific needs of different stakeholders. This ensures interventions are relevant and maximize their impact.
- o Dynamic adaptation: AI can continuously analyze and learn from new data, allowing for ongoing refinement of strategies to adapt to changing needs and trends.

While challenges exist, such as data privacy concerns, the opportunities presented by AI outweigh them. By embracing this powerful tool, BTIS administrators can:

- o Develop informed strategies: AI-backed insights empower administrators to make data-driven decisions, ensuring strategies are evidence-based and address root causes of current limitations.
- o Optimize resource allocation: AI can pinpoint areas where resources are underutilized or overstretched, allowing for efficient allocation to maximize their impact on improving the learning atmosphere.
- o Accelerate progress: AI's ability to analyze vast amounts of data and suggest solutions rapidly translates to faster implementation of improvement initiatives, leading to quicker gains in learning outcomes.

In conclusion, this research solidifies AI's position as a powerful tool for school administrators like those at BTIS. By leveraging its unique capabilities, BTIS can unlock the potential for a transformed learning atmosphere, one that fosters student success, engagement, and a love for learning. The future of education is data-driven, and AI provides the key to unlock its true potential. BTIS, by embracing this innovative approach, can become a leader in creating a learning environment that empowers students and thrives in the ever-evolving educational landscape.

Discussion

The research findings of "Artificial Intelligence As A Tool To Develop Strategic Management Enhancing Atmosphere Conducive To Learning: A Case Study At BTIS" resonate with the growing body of research highlighting the potential of AI as a powerful tool for strategic management, ultimately aiming to improve learning environments. This discussion explores this intersection, drawing on relevant research papers and theory to support the notion of AI as a transformative force in strategic management and its impact on learning.

AI revolutionizes strategic management by facilitating data-driven decisions, enhancing resource distribution, and personalizing education, as evidenced by Brynjolfsson & McAfee (2014), Ruhe (2019), and Jovanovic et al. (2016). It also streamlines administrative tasks, enriching educator-student interactions (Hewlett & Luce, 2020). However, it's crucial to address AI's ethical challenges responsibly (Alai-Tafti, 2023).

In conclusion, the BTIS case study confirms AI's role in advancing strategic management within education. It underscores AI's ability to improve decision-making, streamline operations, and tailor learning, fostering an improved educational environment. Yet, ethical use and careful deployment are crucial for its effective adoption.

Suggestions

The research findings from the study titled “Artificial Intelligence As A Tool To Develop Strategic Management Enhancing Atmosphere Conducive To Learning: A Case Study At BTIS” offer valuable insights into how AI can positively impact schools and enhance the learning environment. Here are some practical suggestions for leveraging these findings:

1. Data-Driven Decision Making:

- Resource Allocation: Utilize AI to analyze data on student performance, attendance, and engagement. This can inform decisions related to allocating resources effectively.
- Curriculum Development: AI can identify gaps in the curriculum and recommend adjustments based on student needs and learning outcomes.
- Pedagogical Approaches: Leverage AI insights to adapt teaching methods, ensuring they align with student learning preferences and maximize effectiveness.

2. Automating Administrative Tasks:

- Scheduling and Timetabling: Implement AI algorithms to optimize class schedules, teacher assignments, and extracurricular activities.
- Grading and Assessment: AI can automate grading processes, providing timely feedback to students.
- Reporting and Analytics: Generate real-time reports on student progress, attendance, and behavior using AI-powered dashboards.

3. Personalized Learning:

- Adaptive Learning Platforms: Deploy AI-driven platforms that tailor content and difficulty levels to individual student abilities. These systems adjust in real time, ensuring each student receives a customized learning experience.
- Intelligent Tutoring Systems: Offer personalized support outside the classroom. AI tutors can address specific student queries, reinforce concepts, and provide additional practice.
- Learning Analytics: Continuously monitor student performance using AI analytics. Identify struggling students early and intervene with targeted support.

By integrating AI strategically, schools can create a more efficient, personalized, and supportive learning environment. It's essential to collaborate with educators, administrators, and students to ensure successful implementation and maximize the benefits of AI in education

Suggestion for the future research

To enhance the research and make it more robust, future researchers can consider investigating the following areas or variables:

1. Long-Term Impact: Explore the long-term effects of implementing AI in strategic management for learning environments. Investigate whether the positive outcomes observed in the short term persist over extended periods.
2. Ethical Considerations: Examine ethical implications related to AI adoption. Investigate issues such as data privacy, bias, transparency, and accountability.
3. Teacher Training and Support: Investigate the impact of AI on teacher professional development. How can educators be trained to effectively use AI tools?
4. Student Engagement and Motivation: Explore how AI-powered personalized learning impacts student engagement, motivation, and satisfaction. Investigate whether tailored content enhances student interest and participation.
5. Cost-Benefit Analysis: Conduct a comprehensive cost-benefit analysis of AI implementation. Consider both financial costs and benefits.
6. Stakeholder Perspectives: Gather insights from various stakeholders regarding their perceptions of AI in education. Understand their expectations, concerns, and experiences.
7. Comparative Studies: Compare AI-driven strategic management with traditional approaches. Investigate whether AI outperforms existing methods in terms of efficiency, effectiveness, and student outcomes.
8. Contextual Factors: Consider contextual variables such as school size, location, student demographics, and available resources. How do these factors influence the impact of AI on learning environments?
9. Implementation Strategies: Explore best practices for introducing AI tools in schools. Investigate successful implementation models, change management strategies, and scalability.
10. Feedback Mechanisms: Investigate real-time feedback loops between AI systems and educators. How can continuous feedback improve decision-making and enhance the learning atmosphere?

References

- Agrawal, A., Gans, J., & Goldfarb, A. (2017). What to expect from artificial intelligence. *MIT Sloan Management Review*, 58(3), 23-27.
- Alai-Tafti, K. (2023). Responsible AI for education: A comprehensive review. *Computers & Education*, 215, 104799.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2016). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108-116.
- Faraj, S., Pachidi, S., & Sayegh, K. (2018). Working and organizing in the age of the learning algorithm. *Information and Organization*, 28(1), 62-70.
- Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2020). *Educating minds and hearts: A comprehensive guide to the leading Montessori principles*. Sourcebooks, Inc.

- Ferràs-Hernández, X. (2018). Artificial intelligence and strategic management: The rise of machine learning and its impact on business models. *Journal of Business Models*, 6(2), 15-21.
- George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. (2014). Big data and management. *Academy of Management Journal*, 57(2), 321-326.
- Gunasekaran, A., Subramanian, N., & Papadopoulos, T. (2017). Information technology for competitive advantage within logistics and supply chains: A review. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 99, 14-33.
- Jovanovic, M., Gašević, D., & Dawson, S. (2016). AI-supported adaptive learning for the digital age. *British Journal of Educational Technology*, 47(2), 386-401.
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), 15-25.
- Keding, C. (2020). Understanding the interplay of artificial intelligence and strategic management: four decades of research in review. *Management Review Quarterly*, 71, 91-134.
- Lee, K. F. (2018). *AI superpowers: China, Silicon Valley, and the new world order*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Phan, T., Nguyen, T. T., Nguyen, P. T., & Nguyen, T. T. (2017). *Artificial intelligence in e-learning. In International Conference on Advanced Learning Technologies and Technology-enhanced Learning*. Springer, Cham.
- Ruhe, M. (2019). Big data analytics in education: A systematic review and meta-analysis. *Educational Research Review*, 28, 44-55.

แนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6*

อุไรวรรณ วงศรีเข้า^{1*} กานต์ เนตรกลาง²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: aomkuch204@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและแนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) แนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีการศึกษานโยบายให้ถ่องแท้ เข้าใจ ตั้งแต่ต้นนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง นโยบายของสพฐ.กำหนดแนวทางร่วมกันประชุมร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายมีการวิเคราะห์องค์การ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดการใช้คู่มือเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับ กำหนดปฏิทินมีการกำกับเป็นระยะๆ เมื่อเริ่มปฏิบัติงานก็มีการนิเทศตรวจเยี่ยม เพื่อดูปัญหา อุปสรรค รับฟังปัญหา ช่วยแก้ไขปัญหามา ให้คำแนะนำ ส่งเสริมปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

* Received: 19 April 2024, Revised: 17 June 2024, Accepted: 21 June 2024

Guidelines for the Development of Policy Implementation in Educational in school Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 6

Uraiwan Wongsrihao^{1*} Kant Netklang²

Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima University
Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima University

*Corresponding author e-mail: aomkuch204@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study and compare the policy implementation of policies in schools, classified by school administrators' work experience and the development guidelines of policy implementation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Region 6. This research used quantitative and qualitative research methods. The sample consisted of 123 school administrators and the target group included five individuals, which were selected based on simple random sampling by drawing lots. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. Data collection tools included questionnaires and interviews with reliability of 0.98. Data were analyzed using statistics to determine frequencies, percentages, means($\bar{x}$), and standard deviations(S.D.). The research found that: 1) The implementation of policies in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Region 6, overall, was at a high level. 2) The comparison of policy implementation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Region 6, overall, differentiated by work experience, found statistically significant differences at the .05 level. 3) The guidelines for developing policy implementation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Region 6, suggest that it is necessary to study the policies thoroughly, understand them from the government's policies, Ministry policy, and OBEC policy, establish joint guidelines for meetings, and listen to a variety of opinions. Administrators must have a positive attitude towards the policy, analyze the organization, appoint a committee to prepare the plan, and create an understanding of operating manual documents. The purpose of the manual is to create a common understanding and work together as a team. Effective communication is required to build a positive attitude, understanding, and motivation among the implementers. The calendar should be periodically directed. At the start of the work, supervision, inspection, and visitation are essential to exploring problems and obstacles, listening to problems, helping solve problems, providing advice, encouraging action to progress, and adhering to the planned policy actions.

Keywords: Development strategies, Policy implementation

บทนำ

การกำหนดนโยบายเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดนำไปสู่การปฏิบัติ โดยปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทแต่ละพื้นที่ แต่การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติหรือการดำเนินการตามนโยบายให้ประสบผลสำเร็จนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นปัจจัยเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค เช่น งบประมาณและบุคลากร การบริหารจัดการ ผู้นำไปปฏิบัติ การสนับสนุน จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ในอดีตที่ผ่านมาถึงแม้ว่าจะมีนโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษามีผลบังคับใช้แล้วก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกับมีภาพสะท้อนถึงความล้มเหลวของนโยบายการศึกษา เช่น ผลการประเมินเปรียบเทียบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 การศึกษาพบว่าคะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย 50.80 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยระดับประเทศซึ่งได้ 50.38 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์คะแนนเฉลี่ย 34.38 คะแนนซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ระดับประเทศซึ่งได้ 39.22 คะแนน วิชาวิทยาศาสตร์คะแนนเฉลี่ย 33.77 คะแนนซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประเทศซึ่งได้ 34.31 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ย 34.38 คะแนนซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษระดับประเทศซึ่งได้ 39.22 คะแนน และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย 50.15 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยระดับประเทศซึ่งได้ 51.19 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์คะแนนเฉลี่ย 21.15 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ระดับประเทศซึ่งได้ 24.47 คะแนน วิชาวิทยาศาสตร์คะแนนเฉลี่ย 30.81 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประเทศซึ่งได้ 31.45 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ย 26.47 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษระดับประเทศซึ่งได้ 30.79 คะแนนจากผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศเกือบทุกวิชาในทั้ง 2 ช่วงชั้น ยกเว้นวิชาภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งได้สูงกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2566) จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 180 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2566)
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2565 ผู้บริหาร จำนวน 123 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 5 ท่าน โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ดังนี้
- 2.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา
 - 2.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.3 ได้รับการยกย่องจากองค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่นหรือมีความโดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาด้านใดด้านหนึ่งหรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ

- 3.1.1 ประสบการณ์ทำงานแบ่งออกเป็น ดังนี้ น้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

- 3.2.1 การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 1)การประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา 2)การจัดทำแผนปฏิบัติการ 3)การใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน 4)การกำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ 5)การตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนี้

5 หมายถึง การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษามาก

3 หมายถึง การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยที่สุด

1.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured interview) ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยเลือกการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน มาใช้เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม

5.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 1 ฉบับ คือ ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ แอปพลิเคชัน Google Form ภายใน 15 วัน ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามจำนวนผู้วิจัยดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามที่เหลือด้วยตนเองอีกครั้ง

5.2 แบบสัมภาษณ์

5.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้วยการสัมภาษณ์(Interview)

5.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) ด้วยตนเอง

5.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ผู้ให้การสัมภาษณ์ล่วงหน้า

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

6.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

6.1.3 การเปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานใน จำแนกตามซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าที (t-test Independent) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ .05

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

6.2.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

6.2.2 นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำ (Phrase) ที่เป็นประเด็นเดียวกันแล้วขีดด้วยเส้นเน้นคำ หรือข้อความนั้นๆ ในแต่ละบุคคลอ่านทบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

6.2.3 วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจำนวน 2 ด้าน คือ การประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหาและการใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้าน

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา	4.06	0.64	มาก
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.03	0.62	มาก
3. การใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน	4.06	0.64	มาก
4. การกำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ	3.98	0.68	มาก
5. การตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล	3.97	0.68	มาก
รวม	4.02	0.61	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี เมื่อพิจารณาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือด้านการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา และด้านการตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา	4.15	0.62	3.36	0.66	1.62	0.106
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.16	0.59	3.89	0.63	2.46*	0.015
3. การใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน	4.19	0.63	3.92	0.63	2.38*	0.018
4. การกำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ	4.12	0.66	3.85	0.67	2.39*	0.018
5. การตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล	4.09	0.67	3.89	0.67	1.95	0.053
รวม	4.14	0.60	3.89	0.60	2.32*	0.022

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.แนวทางการพัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1 ด้านการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา

แนวทางพัฒนาการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา โดยจะต้องมีการศึกษานโยบายให้ถ่องแท้ เข้าใจ ตีโจทย์ให้แตกตั้งแต่นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง นโยบายของสพฐ. แล้วกำหนดแนวทางร่วมกันประชุมร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย การให้ผู้เข้าประชุมหรือผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการศึกษา รูปแบบ แนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบหรือปัญหาต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ถ่ายทอด สร้างความเข้าใจในองค์กรและสามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้ตามบริบท

3.2 ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ

แนวทางพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการ เมื่อทราบถึงนโยบายแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย มีการวิเคราะห์องค์กรมีจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค จัดทำเป็นกลยุทธ์ที่จะใช้ในการทำงาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน จัดโครงสร้างที่มีความชัดเจนและมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูเป็นตัวกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งหมดให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแนวปฏิบัติที่มีการกำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน

3.3 ด้านการใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน

แนวทางพัฒนาการใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดการใช้คู่มือเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและร่วมกันทำงานเป็นทีมโดยในคู่มือจะต้องเรียบง่าย อ่านเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริง ไม่ยุ่งยากซับซ้อน นำปรับให้เข้ากับสภาพของโรงเรียนตัวเองยึดหลักและวิธีการที่กำหนดในนโยบายมาปฏิบัติ

3.4 ด้านการกำหนดนโยบายและสร้างการยอมรับ

แนวทางพัฒนาการกำหนดนโยบายและสร้างการยอมรับ ต้องมีการสื่อสารสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและที่สำคัญคือต้องตอบสนองความต้องการ มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย แล้วหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่จะสนองให้นโยบายนั้นประสบผลสำเร็จและปฏิบัติตามนโยบายด้วยความเต็มใจ

3.5 ด้านการตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผล

แนวทางพัฒนาการตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผล มีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดในการกำกับติดตาม กำหนดปฏิทินมีการกำกับเป็นระยะๆ เมื่อเริ่มปฏิบัติงานก็มีการนิเทศ ตรวจสอบ เพื่อดูปัญหา อุปสรรค รับฟังปัญหา ช่วยแก้ไขปัญห ให้คำแนะนำ ส่งเสริมปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน โครงการของนโยบายที่กำหนดและนำเสนอเสนอเทศจากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผล

1. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีการศึกษานโยบายให้เข้าใจ แล้วจัดการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหาร่วมกันเพื่อเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบหรือปัญหาต่างๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์กรและนำไปปรับให้เข้ากับสภาพของสถานศึกษาตัวเองยึดหลักและวิธีการที่กำหนดในนโยบายมาปฏิบัติ ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ประสบผลสำเร็จได้ จึงทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ (2562) ที่ศึกษาการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา : สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hill and Hupe (2014) เสนอแนวทางการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเหมือนกับการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) จัดทำข้อบัญญัติในการดำเนินงานให้ชัดเจน 2) กำหนดภารกิจและความสามารถในการทำงานให้ชัดเจน 3) จัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง 4) สร้างแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น 5) สร้างความตระหนักให้ยอมรับปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนด 6) กระบวนการทำงาน 7) ภาวะผู้นำ 8) อบรม/พัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี มีการเรียนรู้ในด้านบริหารมีและการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการมอบหมายและแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยกำหนดบทบาท หน้าที่และกำหนดภารกิจในการทำงาน พิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของบุคลากรกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฐิรญา หนองหารพิทักษ์ เพ็ญศรี ฉิรินัง อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ (2565) ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก โดยผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ฤทธิ์ศักดิ์ ทรัพย์รวงทองและกมลธิดา ทั้งสุขบุตร(2564) ที่ศึกษาการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้

ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของสถานศึกษา โดยภาพรวม และ ด้านการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร และ ด้านการจัด องค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาการมีหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 6

3.1 ด้านการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา จะต้องมีการศึกษานโยบายให้ถ่องแท้ เข้าใจ ตั้งแต่ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง นโยบายของสพฐ. แล้วกำหนดแนวทางร่วมกันประชุม ร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย การให้ผู้เข้าประชุมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มี การศึกษา รูปแบบ แนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบหรือปัญหาต่าง ๆ ในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ ถ่ายทอด สร้างความเข้าใจในองค์กรและสามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ ได้ตามบริบท ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา เป็นการให้ผู้เข้าประชุม หรือผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการหาข้อสรุปการร่วมกันในการแสดง ความคิดเห็น ขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วม สามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิด ของคณิต ัญญะภูมิ (2560) กล่าวถึงกระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการนำ นโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเป็น นโยบายและสร้างการยอมรับ 2) จัดโครงสร้างงาน 3) จัดทำแผนปฏิบัติการ 4) การกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 5) พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของครู 6) กำกับติดตามและประเมินผล และ 7) สร้าง เครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and Hupe (2014) เสนอการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเหมือนกับการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) จัดทำข้อบัญญัติในการดำเนินงานให้ ชัดเจน 2) กำหนดภารกิจและความสามารถในการทำงานให้ชัดเจน 3) จัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง 4) สร้างแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น 5) สร้างความตระหนักให้ยอมรับปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนด 6) กระบวนการทำงาน 7) ภาวะผู้นำ 8) อบรม/พัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับการทำงาน

3.2 ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ เมื่อทราบถึงนโยบายแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อ นโยบาย มีการวิเคราะห์องค์กร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน จัดโครงสร้างที่มีความชัดเจนและ มอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูเป็นตัวกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งหมดให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแนวปฏิบัติที่ มีการกำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดทำ แผนปฏิบัติการ เป็นการแปลงนโยบายให้ออกมาเป็นโครงการ/แผนปฏิบัติการ ที่มีการกำหนดขั้นตอนใน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคณิต ัญญะภูมิ (2560) กล่าวถึง กระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้ บรรลุความสำเร็จประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ 2) จัด โครงสร้างงาน 3) จัดทำแผนปฏิบัติการ 4) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) พัฒนาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นของครู 6) กำกับติดตามและประเมินผล และ 7) สร้างเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Baker (1994) ได้จำแนกขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ 4 ขั้นตอน หลังจากการตัดสินใจแล้ว ดังนี้ 1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ 2) การจัดเตรียมหน่วยงานที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การจัดองค์การและการบริหารเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายของนโยบาย 4) การจัดสรรงบประมาณและการวางแผน

3.3 ด้านการใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดการใช้คู่มือเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและร่วมกันทำงานเป็นทีม นำปรับให้เข้ากับสภาพของโรงเรียนตัวเองยึดหลักและวิธีการที่กำหนดในนโยบายมาปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการการใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารกับเพื่อนครูได้ศึกษา ใช้เอกสารคู่มือมาปรับให้เข้ากับสภาพของโรงเรียนตัวเองยึดหลักและวิธีการที่กำหนดในนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2565) ผลการศึกษาของการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสอดคล้องของนโยบายกับภาระงานปัจจุบัน การกำหนดผู้รับผิดชอบตามบทบาทภาระหน้าที่ ชัดเจน สร้างความเข้าใจ และสร้างการรับรู้กับผู้เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนการดำเนินงานและบูรณาการการปฏิบัติงาน และการกำหนดค่าเป้าหมายการดำเนินงานในแต่ละนโยบายให้สอดคล้องกับบริบท การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมา พูนทรัพย์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญและแนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 25 แนวดำเนินการ ได้แก่ 1) โครงสร้างระบบราชการ/องค์การ มีแนวทางปฏิบัติ 2 แนวดำเนินการ คือ การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบงานและการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย 2) นโยบาย มีแนวทางปฏิบัติ 2 แนวดำเนินการ คือ กำหนด นโยบาย เป้าหมายของนโยบาย และการจัดการทรัพยากรตามความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ 3) กฎระเบียบและข้อบังคับของแนวปฏิบัติมีแนวทางปฏิบัติสู่ 3 แนวดำเนินการ คือ กฎระเบียบและข้อบังคับเชิงนโยบาย การนำกฎระเบียบและข้อบังคับตามนโยบายไปปฏิบัติ และรูปแบบการเรียนการสอนที่กำหนดตามแนวปฏิบัตินโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 4) คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติมีแนวทางปฏิบัติ 5 แนวดำเนินการคือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สมรรถนะการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 5) ทรัพยากรองค์การ มีแนวทางปฏิบัติ 5 แนวดำเนินการ คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ทักษะของผู้ปฏิบัติ มีแนวทางปฏิบัติ 2 แนวดำเนินการ คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติและการนำนโยบายไปปฏิบัติ 7) การสื่อสารมีความีแนวทางปฏิบัติ 3 แนวดำเนินการ คือ การสื่อสารในการทำงาน การสร้างความเข้าใจในการ

ปฏิบัติงานและการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้องตามนโยบาย 8) สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีแนวทางปฏิบัติ 3 แนวดำเนินการ คือ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

3.4 ด้านการมีการกำหนดนโยบายและสร้างการยอมรับ ต้องมีการสื่อสารสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและที่สำคัญคือต้องตอบสนองความต้องการ มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย แล้วหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่จะสนองให้นโยบายนั้นประสบผลสำเร็จและปฏิบัติตามนโยบายด้วยความเต็มใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการมีการกำหนดนโยบายและสร้างการยอมรับ เป็นการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคณิต ธัญญะภูมิ (2560) กล่าวถึงกระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ 2) จัดโครงสร้างงาน 3) จัดทำแผนปฏิบัติการ 4) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของครู 6) กำกับติดตามและประเมินผล และ 7) สร้างเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and Hupe (2014) เสนอการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเหมือนกับการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) จัดทำข้อบัญญัติในการดำเนินงานให้ชัดเจน 2) กำหนดภารกิจและความสามารถในการทำงานให้ชัดเจน 3) จัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง 4) สร้างแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น 5) สร้างความตระหนักให้ยอมรับปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนด 6) กระบวนการทำงาน 7) ภาวะผู้นำ 8) อบรม/พัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับการทำงาน

3.5 ด้านการตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผล การกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดในการกำกับติดตาม กำหนดปฏิทินมีการกำกับเป็นระยะๆ เมื่อเริ่มปฏิบัติงานก็มีการนิเทศ ตรวจสอบ เพื่อดูปัญหาอุปสรรค รับฟังปัญหา ให้คำแนะนำ ส่งเสริมปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน โครงการของนโยบายที่กำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผล เป็นการดำเนินการเพื่อให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติดำเนินไปอย่างมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน โครงการของนโยบายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2565) ผลการศึกษาของการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสอดคล้องของนโยบายกับภาระงานปัจจุบัน การกำหนดผู้รับผิดชอบตามบทบาทภาระหน้าที่ ชี้แจง สร้างความเข้าใจ และสร้างการรับรู้กับผู้เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนการดำเนินงานและบูรณาการการปฏิบัติงาน และการกำหนดค่าเป้าหมายการดำเนินงานในแต่ละนโยบายให้สอดคล้องกับบริบท การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของคณิต ธัญญะภูมิ (2560) กล่าวถึงกระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเป็นนโยบายและสร้างการยอมรับ 2) จัดโครงสร้างงาน 3) จัดทำแผนปฏิบัติการ 4) การกำหนด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของครู 6) กำกับติดตามและประเมินผล และ 7) สร้างเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ควรมีการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา การใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน เนื่องจากการประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา การใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะสามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ควรมีการตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล เนื่องจากการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบ กำกับดูแลและประเมินผล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 เพื่อผลของการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีแนวทางพัฒนาในภาพรวม คือ แนวทางการพัฒนาการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการศึกษานโยบายให้ถ่องแท้ เข้าใจ ตั้งแต่ต้นนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง นโยบายของสพท.กำหนดแนวทางร่วมกันประชุมร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายมีการวิเคราะห์องค์กร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดการใช้คู่มือเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจสูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับ กำหนดปฏิทินมีการกำกับเป็นระยะๆ เมื่อเริ่มปฏิบัติงานก็มีการนิเทศ ตรวจสอบ เพื่อดูปัญหา อุปสรรค รับฟังปัญหา ช่วยแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ ส่งเสริมปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน

เอกสารอ้างอิง

- คณิต ธัญญะภูมิ. (2560) รูปแบบการนำนโยบายการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(3), 36-47
- ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ. (2562) การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติกรณีศึกษา : สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารปกครอง*, 8(2), 256-284
- ปฐวิมา พุนทรัพย์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก. (2561). แนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล. *สัปดาห์ของวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 24(3), 75-86
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566*. นครราชสีมา: สพป.นครราชสีมา เขต 6.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565). *รายงานรายงานการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- Baker, B.S.H. (1994). *Strategic information management: Challenges and strategies in managing information systems*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Hill, M., & Hupe, P. (2014). *Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance*. (3rd ed.). London: Sage SAGE Publications
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 608.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา*

รักษนก กุดนอก^{1*} กานต์ เนตรกลาง²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding Author, E-mail : 65D0101214@nrru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 351 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาในด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยยอมรับฟังความคิดเห็น และกระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และตระหนักถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์ ด้านการสื่อสารดิจิทัล การใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล โดยการระดมทรัพยากร รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างระบบสารสนเทศที่ดี

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 12 April 2024, Revised: 6 June 2024, Accepted: 21 June 2024

Guidelines for the Development of Digital Leadership of School Administrator under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

Rukchanok Kutnok^{1*} Kant Netklang²

¹Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima, Thailand

²lecturers, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding Author, E-mail : 65D0101214@nrru.ac.th

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the digital leadership skill of the school administrators divided by the working positions and to study the guideline for developing digital leadership skill of the school administrators under secondary educational service area office Nakhon Ratchasima. The research sample were 351 school administrators and teachers under secondary educational service area office Nakhon Ratchasima in academic year 2023, selected by multi-stage sampling and 5 experts, selected by purposive sampling. The research instruments were interview form and questionnaire with the content validity of 0.94 and the reliability of 0.99. The statistics mean, standard deviation and t-test were used in this research. The research results were: 1) The digital leadership skill of school administrators under secondary educational service area office Nakhon Ratchasima overall and individual aspect were at high level; 2) The comparative results of the digital leadership skill of the school administrators under secondary educational service area office Nakhon Ratchasima classified by working position, overall was different at the .05 level of significant; 3) The guideline of developing digital leadership skill for school administrators under secondary educational service area office Nakhon Ratchasima revealed that the school administrators must develop in digital vision aspect by open minded on others' opinion and encourage personnel to use digital technology. Digital literacy aspect, self-improvement on having knowledge and skill on technology by training, seminars, observing exemplary behavior of others administrator and consider on cyber security. Digital communication aspect, using of technology and creating collaborative network. Digital Professionalism aspect, financial resource mobilization for education including efficiently support the budget. Creating digital learning culture aspect, create organizational culture on having morality and ethics and well managed information system.

Keywords: Guideline of Developing; Digital Leadership; School Administrator

บทนำ

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้วิถีชีวิต สังคม และการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ การปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล การสื่อสารมวลชน รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาในฐานะองค์กรที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ที่ต้องมุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของการบริหารจัดการศึกษานั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา (เกษภา ชวนะไพศาล, 2563)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล” หมายถึง ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน การเป็นภาวะผู้นำในการบริหาร องค์กรยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติ วิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายสู่การปฏิบัติที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสพการณ์ทางการบริหาร การศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล และพัฒนาความรู้ ประสพการณ์เหล่านี้ เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัย ความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา (ดาวรธรรม ถวิลการ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ การนำข้อมูล Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา รวมไปถึงข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไป

ด้วยดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงหมายถึงการนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เป็นแนวนโยบายของการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดเพียงส่วนน้อยที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาได้มีแนวทางในการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจรู้จักวิธีการ ป้องกันและแก้ไขเกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ การพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาสำหรับ คนพิการ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2565) แต่จากแนวทางในการพัฒนาดังกล่าว ก็ยังคงมีผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญ หรือเห็นถึงการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนา คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา รวมจำนวน 3,533 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอนจำนวน 3,398 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา รวมจำนวน 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 337 คน กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

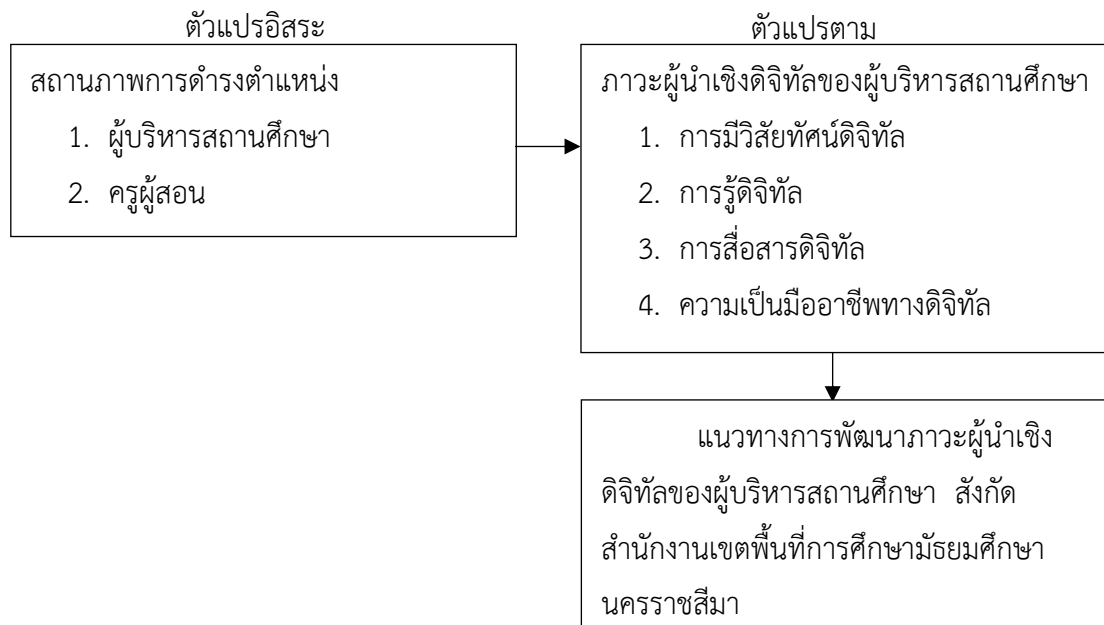
1) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หรือบริหารการศึกษา หรือเป็นนักวิชาการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2) ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา หรือบริหารการศึกษา หรือมีความโดดเด่นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งประกอบด้วย จันทนา แสนสุข (2559); ญัฐวุฒิ พงศ์ศรี (2560); ปกรณ์ ลีสกุล (2561); ทินกร บัวชู (2562); ทิพวรรณ ล้วนปลีกสกุล (2562); สุกัญญา แซ่ม้อย (2562); อารีย์ น้ำใจดี (2562); สุขญา โกมลวานิช (2563); ชีวิน อ่อนละอ อสุชาติ บางวิเศษ กานนท์ แสนภา และสวิตา อ่อนลอ (2564); จารุพันธ์ ผิวงาม ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564); จิตรกร จันทรสุม และจิรพันธ์ วัชรกุล (2564); ดาวรรุณณ ถวิลการ (2564); เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อาริรัตน์ (2564); เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564); Sieber (2013); Sheninger (2014); Zhu (2017) และ Sullivan (2018) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ซึ่งสามารถนำมาแสดงด้วยผังกรอบแนวคิดในการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้ดังภาพ 1.1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert โดยแต่ละระดับมีการแปล ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โดยครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล จัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามลำดับ ขององค์ประกอบที่นำมาศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ของข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

5.1.1 ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

5.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการประสานและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งด้วยตนเอง รับและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ จำนวน 351 ฉบับ ได้กลับคืนมา 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.2 การเก็บรวบรวมด้วยการสัมภาษณ์

5.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จากนั้นบันทึกภาพและเสียงไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6.1.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง จําแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ แล้วนำมาสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) และด้านความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.74)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง จําแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 4 ด้านที่เหลือ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน โดยใน 4 ด้านดังกล่าวมีประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประเด็นที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัล ความสามารถสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมุมมองทางด้านการจัดการศึกษา และทักษะในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการรู้ดิจิทัล ประเด็นที่

แตกต่างกัน ประกอบด้วย ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล แตกต่างกันในทุกประเด็น และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ประเด็นที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอทั่วทุกงาน การปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายในการจัดการเรียนการสอนของครู การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกัน

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีแนวทางในการพัฒนา คือ การเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำความเข้าใจเป้าหมายทางการศึกษา แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางด้านดิจิทัล ทำได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยพัฒนานโยบายความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลที่แข็งแกร่ง สร้างเครือข่ายความร่วมมือร่วมกัน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ปรับใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ประเมินโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ของโรงเรียน ทรัพยากรที่มีและความพร้อมด้านดิจิทัล ทักษะดิจิทัลของครู บุคลากรและนักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้ทันสมัย

3.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล มีแนวทางในการพัฒนา คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองได้หลายวิธี เช่น การอบรม การสัมมนา การนิเทศ การ PLC การศึกษาดูงาน การศึกษาพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร (Role model) มีกระบวนการเชิงระบบ วางระบบสารสนเทศต่างๆ ให้ครอบคลุมพันธกิจของสถานศึกษาทุกมิติ จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หรือจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ โดยมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดูแลรับผิดชอบอย่างชัดเจน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยใช้อย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม การสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในโลกออนไลน์ โดยตระหนักถึงภัยคุกคามและมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อปกป้องข้อมูลโรงเรียนและข้อมูลนักเรียน ใช้ระบบเทคโนโลยีในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ

3.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีแนวทางในการพัฒนา คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา มีการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เพื่อการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพกับครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีการวางแผนร่วมกันกับชุมชน หรือกลุ่มโรงเรียน เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้มัลติมีเดีย บูรณาการองค์ความรู้จากแหล่งเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์และสูงสุด มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การจัดประชุมคณะผู้บริหาร คณะครู ผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ในลักษณะออนไลน์ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ สามารถใช้แพลตฟอร์ม เช่น Zoom, Google Google Meet และ แบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จของนักเรียน นวัตกรรมของครู และความสำเร็จของโรงเรียนผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างหลากหลายช่องทาง โดยมีการประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารดิจิทัลเป็นประจำ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองโดยใช้ช่องทางมัลติมีเดียเป็นช่องทางในการสื่อสาร

3.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล มีแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นถึงความสำคัญของการใช้ประโยชน์จากใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการ การจัดสรรงบประมาณในการเตรียมทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการใช้งานและให้บริการกับครูบุคลากรและนักเรียน มีการโน้มน้าวและกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี เปิดใจเรียนรู้ ปรับใช้ และทำให้เกิดเป็นแนวปฏิบัติในการใช้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการระดมทรัพยากรร่วมกันกับภาคีเครือข่ายทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาในการสรรหาทรัพยากรและเทคโนโลยี รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์หรือจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้กับสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการอภิปรายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงาน อันเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรที่สำคัญ มีการรักษาความเป็นมืออาชีพบนโซเชียลมีเดีย โดยหลีกเลี่ยงการแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้ง ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลที่ปลอดภัย ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ

3.5 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงประโยชน์ เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนระยะยาว สร้างความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อาศัยหลักปรัชญา คุณธรรม ความดีงามมาใช้ในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมความผูกพัน สร้างแบบอย่างที่ดีให้เกิดประโยชน์เชิงบวก มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ที่ชัดเจน สร้างระบบสารสนเทศที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สามารถใช้

ประโยชน์จากเครื่องมือ โปรแกรม เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูได้ใช้เครื่องมือดิจิทัลและวิธีการใหม่ๆ เพื่อดึงดูดนักเรียนและปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยใช้อย่างมีจริยธรรม

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ในยุคปัจจุบันการสื่อสารดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ มีทักษะ คิดริเริ่ม ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ยิ่งขึ้น และด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีนโยบายในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และปรับระบบให้เป็นดิจิทัล มีการสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น การประชุมออนไลน์ การจัดอบรมออนไลน์ เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการฟัง พูด อ่าน เขียนเพื่อการสื่อสาร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุฮาหมัดรุสลัน ลือบาเกลูติง (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ด้านการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านดิจิทัลขององค์กร มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย สามารถสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นที่ประสิทธิผล มองภาพรวมของบริหารจัดการทั้งองค์การครอบคลุมภารกิจทุกอย่างในสถานศึกษา ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ หน้าที่ในการพัฒนานักเรียนครูจึงมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก จึงส่งผลทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่แตกต่างกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ในการใช้เทคโนโลยีควรมีการใช้อย่างมีจริยธรรม โดยตระหนักถึงภัยคุกคามและมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อปกป้องข้อมูลโรงเรียนและข้อมูลนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในยุคปัจจุบันที่มีการใช้เทคโนโลยี ใช้สื่อสังคมออนไลน์กันอย่างแพร่หลาย อาจมีการกดไลค์ กดแชร์ ข้อมูล ข่าวสาร ออนไลน์ ที่อาจจะจริงหรือเท็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังเป็นอย่างมาก และในการการปกป้องข้อมูลส่วนตัวในโลกออนไลน์ของนักเรียนและสถานศึกษาถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีนโยบาย มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างเหมาะสม เพราะหากข้อมูลส่วนตัวของนักเรียน ผู้ปกครอง หรือแม้กระทั่งครูและบุคลากรในโรงเรียน ถูกเผยแพร่ไปหรือตกไปอยู่ในมือของผู้ที่ไม่น่าไว้วางใจ อาจถูกละเมิดได้ จึงต้องใช้อย่างระมัดระวัง โดยมีการอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงสร้างความตระหนักแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จักสิทธิและความรับผิดชอบออนไลน์ ไม่รบกวนการทำงาน ทำร้าย หรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น ไม่ละเมิดการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ของผู้อื่น และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเคารพกฎระเบียบ ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยัญญาก็ค ไยดี (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนด้านการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาอย่างปลอดภัยร่วมกับผู้เรียน มีภูมิคุ้มกัน และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ด้วยการวางระบบโครงสร้างการใช้งานเทคโนโลยีให้อยู่ในกรอบของความปลอดภัย กฎหมายและ จริยธรรม สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้ เห็นถึงประโยชน์และโทษของการใช้เทคโนโลยีที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม สอดคล้องกับ แนวคิดของ ลัดสะหมี พอนไซ (2565) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมบนโลกออนไลน์ โดยรู้ถึงคุณค่าและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และตระหนักถึงผลพวงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ที่เกิดจากการใช้อินเทอร์เน็ต การกดไลค์ กดแชร์ ข้อมูล ข่าวสาร ออนไลน์ รวมถึงรู้จักสิทธิและความรับผิดชอบออนไลน์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงครูผู้สอนให้มีการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ศึกษาแนวโน้มและผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อสถานศึกษา มีการนิเทศติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1.3 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ พัฒนานตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นในทางปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยใช้อย่างมีความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม การสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในโลกออนไลน์ โดยมีการเข้ารับการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางดิจิทัลต่าง ๆ และระเบียบการปฏิบัติที่ไม่ขัดกับกฎหมาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดระดับเขตพื้นที่ และระดับส่วนกลาง

2.1 ควรมีการสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้ และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในด้านดังกล่าวทั้งในเขตพื้นที่ของตนเอง และเขตพื้นที่อื่น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ให้เกิดการพัฒนาและนำไปสู่การพัฒนาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น นครราชสีมา หรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน หรือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อื่น

3.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อื่น

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล : เสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล ทำความเข้าใจเป้าหมายทางการศึกษา แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรใน
สถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หลักสูตร และการดำเนินการของสถานศึกษา ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในทุกภาคส่วน

2. ด้านการรู้ดิจิทัล : เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนา
ตนเอง โดยการอบรม การสัมมนา การนิเทศ การ PLC การศึกษาดูงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ทน
ต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ระบบเทคโนโลยีในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง
สม่ำเสมอโดยตระหนักถึงภัยคุกคามและมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยเข้าใจหลักการ
พื้นฐานและศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา

3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล : ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อม
ล้ำทางการศึกษา มีการสื่อสารที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพกับครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มี
การวางแผนร่วมกัน เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล : ร่วมกันกับภาคีเครือข่ายทางการศึกษา และคณะกรรมการ
สถานศึกษาในการระดมทุน สรรหาทรัพยากรและเทคโนโลยี รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณด้าน
อุปกรณ์หรือจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้กับสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล : สร้างความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรม
องค์กรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างระบบสารสนเทศที่ครูและบุคลากรใน
สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาและเตรียมผู้เรียนให้พร้อม
สำหรับความสำเร็จในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กันตชาติ กุดนอก. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัศิลปากร.
- ชญัญญัก ไยดี. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(1), 150-164.
- ดาวรรณ ธิวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มุอำหมัตรุชลัน ลือบากะลูติง. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดสะหมี พอนไซ. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสว่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชตภาคย์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 15(38), 227.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 5 พฤษภาคม 2566). จาก <http://31.mattayom31.go.th/2022/03/10/แผนปฏิบัติการ-ประจำปีงบประมาณ 2565>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 20 มิถุนายน 2566). จาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf>

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 2565. ราชกิจจานุเบกษา. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 5 พฤษภาคม 2566). จาก [https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/ Doc/Plan13_Final.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf).
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.

รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิด อย่างมีวิจารณญาณของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา*

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

รองศาสตราจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Corresponding author e-mail: rungchatchadaporn@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566 รายวิชา ทฤษฎีและแนวคิดการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ห้องเรียน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบประเมินทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ชื่อว่า “PAOR Model” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน ปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อนผล และนำรูปแบบไปใช้ระดับประสิทธิผลหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้พบว่านิสิตมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012 ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ-ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และนิสิตมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้; วิจัยเป็นฐาน; ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

* Received: 8 April 2024, Revised: 25 April 2024, Accepted: 30 April 2024

A model Research based learning management to enhance thinking skills with critical thinking of students in the field of educational administration

Rungchatchadaporn Vehachart

Lecturer of Faculty of Education in Educational Administration, Thaksin University
Corresponding author e-mail: rungchatchadaporn@tsu.ac.th

ABSTRACT

This research aims to study the format and effectiveness of a research-based learning management model to enhance critical thinking skills of students in the field of educational administration who is studying in the 1st year Academic Year 1, Academic Year 2023, subject: Theory and Concepts of Educational Administration, 2 classrooms, 60 students, obtained through purposive selection. Research tools include Critical thinking skills assessment form Academic achievement test which has a consistency index between 0.80-1.00 and an assessment of satisfaction with the use of data analysis formats using averages standard deviation and t-test. The research findings were as follows: 1) The research-based learning management model to enhance critical thinking skills of students in the Educational Administration program consisted of a research-based learning management process called the "PAOR Model" with 4 components: Planning, Acting, Observing, and Reflecting. After implementing the learning management model, students had higher levels of critical thinking skills and academic achievement than before, with a statistically significant difference at the .01 level. 2) For the results of using the research-based learning management model to enhance critical thinking skills of students in the Educational Administration program, students' academic achievement scores before and after the experiment were significantly different at the .01 level, with scores after the experiment higher than before. Students' critical thinking skills before and after the experiment were also significantly different at the .01 level. Overall, students were highly satisfied with the teaching model.

Keywords: learning management model; Research based; Critical thinking skills

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 – 2570 การปฏิรูปการศึกษาของไทยได้ผ่านมาแล้วหนึ่งทศวรรษซึ่งการศึกษามีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง หลักสูตรการบริหารจัดการสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) หน่วยงานทางการศึกษาในระดับปฏิบัติจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นองค์กรระดับปฏิบัติการ และสำคัญที่สุดในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม และรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และจุดนี้เองจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่า กลไกในการขับเคลื่อนสำคัญของการศึกษาคือผู้บริหารการศึกษาและสถานศึกษาบุคคลเหล่านี้อยู่ในฐานะทั้งนักบริหารและผู้นำองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีความรู้ความสามารถในเชิงการบริหารเป็นผู้นำเชิงวิชาการ มีแนวคิดที่ทันสมัย มีทักษะและประสบการณ์ในต่างประเทศ มีความสามารถในการวิจัยเพื่อสร้างและนำความรู้มาพัฒนาและแก้ปัญหาในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพ ซึ่งการเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น เป็นลักษณะที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดหนึ่งตามข้อบังคับคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2567) ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 การรับรองปริญญาเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567 ซึ่งคุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน รวมถึงจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ สำนักงานรับรองและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อีกด้วย

แนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่มีมุ่งไปสู่มิติของการพัฒนาที่ยั่งยืนของ SDGs ในเป้าหมายที่ 4 Quality Education : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กชายและเด็กหญิงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การเข้าถึงการศึกษาระดับเทคนิค อาชีวศึกษา อุดมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การพัฒนากำลังคนทางการบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องต้องช่วยกันสร้างเพื่อเติมเต็มทรัพยากรบุคคลเข้าไปช่วยในการสร้าง พัฒนา และขับเคลื่อนระบบการศึกษาต่อไปการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร อธิบายผลสำรวจจากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บัณฑิต ผู้เรียน และนักเรียนที่สนใจในหลักสูตรการศึกษา เพื่อกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับหลักสูตรของบัณฑิตที่มีลักษณะ (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2566) ดังนี้ 1) ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer and stakeholder focus) โดยอธิบายการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรว่ามีกลุ่มใดบ้าง และแต่ละกลุ่มมีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญต่อการจัดหลักสูตร วิธีการในการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อค้นหาความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงวิธีการนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากำหนดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษา 2) สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

การศึกษาระดับอุดมศึกษา 3) สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา รวมทั้งมาตรฐานคุณวุฒิสาขา หรือสาขาวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) หรือมาตรฐานระดับนานาชาติที่คณะกรรมการรับรอง และ 4) ในกรณีหลักสูตรปรับปรุง เพิ่มการพิจารณาประเด็นผลการดำเนินงานของหลักสูตรในปีที่ผ่านมา ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต องค์กรวิชาชีพ ศิษย์เก่า ตลอดจนข้อร้องเรียนจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกและบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับหลักสูตรมหาวิทยาลัยทักษิณ มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนสู่สมรรถนะนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการที่มีปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้มีจุดเน้นการเป็นครูของสังคม ซึ่งหลักสูตรการบริหารการศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ตอบสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัย และยังเป็นการเสริมสร้างงานวิจัยและเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยให้กับมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2565) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) เป้าหมายที่ 4 การสร้างเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ (Enhancement of Brainpower & Concentration of Talents) ทั้งนี้สอดคล้องกับหมวดหมู่ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ และหมวดหมู่ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยทักษิณมีวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่อธิบายความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนการสอน และระบบการบริหารจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทักษิณในฐานะสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รวมถึงปรัชญาการศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาดำเนินการศึกษาระดับคณะซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพสู่การสร้างนวัตกรรมการศึกษาและการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาโดยผ่านกลยุทธ์การที่มีความหลากหลายสู่มาตรฐานสากลให้มากขึ้น โดยใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อผลิตบัณฑิตและเพิ่มศักยภาพอาจารย์ในคณะ ตลอดจนคณะผลิตร่วม ในการสร้างและพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพ ตอบโจทย์การผลิตบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่ ที่มีรูปแบบการผลิตที่หลากหลายเพื่อรองรับคนทุกช่วงวัยทุกระบบการศึกษา (ในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย) มีชุดวิชาการรับ Pre-degree /Non-degree มีห้องเรียนอัจฉริยะที่รองรับการเรียนทั้งแบบ Online และ Onsite และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ตลอดจนยุทธศาสตร์ที่พัฒนางานวิจัย

เพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่มีคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลักดันให้เกิดทีมวิจัยที่เข้มแข็ง สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ หนุนเสริมให้ต่อยอดศักยภาพอย่างทั่วถึงทุกสาขาวิชา สร้างเครือข่ายทางปัญญาและเครือข่ายที่สนับสนุนทุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (พื้นที่การศึกษา : Education Sandbox) ที่เข้มแข็ง ยั่งยืน มีความต่อเนื่องกันในเชิงนโยบายทั้งในระดับคณะและเครือข่ายสร้างเวทีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม (พื้นที่การศึกษา : Education Sandbox) ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาดังนี้
 - 2.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน
 - 2.2 เปรียบเทียบผลการทดสอบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ก่อน-หลัง) ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา
 - 2.3 ประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นรายวิชาทฤษฎีและแนวคิดทางการบริหารการศึกษา

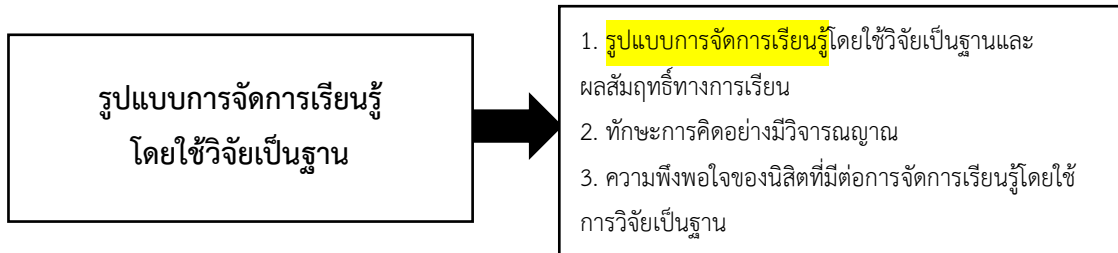
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาทฤษฎีและแนวคิดทางการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2566 ระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 2 ห้องเรียน จำนวน 60 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมี
วิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษามีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานและความสามารถในการคิดอย่างมี
วิจารณญาณร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
ประธานหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษาจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน
ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่า
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ
การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน โดยนำข้อมูลจากข้อที่ 1 มากำหนด
รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานประกอบด้วย

2.1 ดำเนินการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิด
อย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา

2.2 นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน
ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 คนด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานจำนวน 1 คนด้านการ
พัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณจำนวน 1 คนและด้านเนื้อหาวิชา จำนวน 2 คนทำการประเมินเพื่อ
ตรวจสอบความเหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้

3. การทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน โดยนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่
ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ไปดำเนินการทดลองใช้ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานประกอบด้วย

3.1 ขั้นตอนการทดลอง

ผู้วิจัยทำการเตรียมการสอนและเตรียมความพร้อมของนิสิตโดยชี้แจงรายละเอียดของ
รายวิชาและการวัด ประเมินผลให้นิสิตทราบ และให้นิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ขั้นตอนการทดลอง

1) ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความรู้พื้นฐาน โดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียนเกี่ยวกับทักษะการ
คิดอย่างมีวิจารณญาณ จำนวน 30 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และ Pair Sample t-test นำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

2) ผู้วิจัยนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้น ไปดำเนินการ
จัดการเรียนรู้ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมงจำนวน 45 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 15 สัปดาห์ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา
2566 โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด 7 แผน ที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้าน
วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาบทเรียน กิจกรรมและขั้นตอนในการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

3) ผู้วิจัยดำเนินการวัดและประเมินผล โดยให้นิสิตทำแบบทดสอบหลังเรียนเกี่ยวกับทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนเรียน และทำแบบประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Pair Sample t-test เพื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนิสิต

3.3 ขั้นหลังการทดลอง

1) ผู้วิจัยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน มาเปรียบเทียบเพื่อวัดพัฒนาการของการเรียนรู้ของนิสิต

2) ผู้วิจัยนำผลการทดสอบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ(ก่อน-หลังเรียน) มาเปรียบเทียบเพื่อวัดพัฒนาการทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิต

3) ผู้วิจัยนำผลจากการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานมาวิเคราะห์และสรุปผล

ผลการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา

รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานโดยใช้ PAOR มีองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น 4 องค์ประกอบ คือการวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผล (Reflex)

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้ 6 องค์ประกอบ คือ การอ้างอิง (References) การยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (agreement) การพิจารณาเหตุผล (Reasoning) การตีความ (interpretation) การประเมิน (evaluation) และการโต้แย้ง (argument)

2.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ภาพรวม n=60

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	n	$\bar{X}$	SD	t-test	sig
คะแนนก่อนเรียน	60	11.17	2.00	-15.25	.00**
คะแนนหลังเรียน	60	15.23	1.33		

*p-value .01

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ภาพรวม พบว่าคะแนนผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ก่อน-หลัง) ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ก่อน-หลัง) ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ภาพรวม พบว่าคะแนนทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ก่อน-หลัง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ก่อน-หลัง) ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา รายด้าน

ทักษะการคิด อย่างมีวิจารณญาณ	n	$\bar{X}$	SD	df	t-test	sig
1. การอ้างอิง	60	20.19	1.34	59	7.34*	.00
2. การยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น	60	22.60	1.44	59	10.69*	.00
3. การพิจารณาเหตุผล	60	23.17	1.04	59	17.99*	.00
4. การตีความ	60	21.77	1.42	59	7.40*	.00
5. การประเมิน	60	21.86	1.24	59	8.86*	.00
6. การโต้แย้ง	60	21.86	1.24	59	8.86*	.00

*p-value .01

2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ใน 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ภาพรวม N=60

	รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	ความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านที่ 1	คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.23	0.84	มาก
ด้านที่ 2	สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.04	0.86	มาก
ด้านที่ 3	การวัดผลและประเมินผล	4.25	0.80	มาก
สรุปผลประเมิน		4.23	0.82	มาก

อภิปรายผล

การพัฒนาแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมี
วิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามผล
การศึกษา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การพัฒนาแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมี
วิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ผลการอภิปรายสรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นการวางแผนในวิชาการค้นคว้าอิสระที่ใช้การสอนตาม
แบบฟอร์มของการทำวิจัยนำมาใช้การเรียนทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาควบคู่กับการฝึกการบริหารใน
สถานศึกษาจิตวิทยาการบริหารคนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษานำทฤษฎีและแนวคิด
การบริหารการศึกษาใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัยให้ ก้าวทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dinsmore, Daniel L.; Fryer, Luke K. (2023). มีแนวคิดการบริหารที่
หลากหลาย เพื่อให้ได้เรียนรู้และนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ในอนาคตที่สำคัญและสามารถนำมาใช้ได้
จริง มีการยกตัวอย่างหรือกรณีศึกษาจากการใช้แนวคิดและทฤษฎีมาอธิบายประกอบเพื่อให้ได้มุมมองเห็น
ภาพ สามารถเลียนแบบและสร้างสรรค์ออกมาเป็นแนวคิดของตนเองได้ เนื้อหาครบถ้วน หลากหลาย
ครอบคลุมกับที่ผู้บริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันควรรู้ มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์โลก
ปัจจุบัน สามารถนำมาปรับประยุกต์กับการบริหารการศึกษาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการ
สอดแทรกการเรียนรู้วัฒนธรรม และการติดต่อสื่อสารในองค์กรการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปได้เข้า
ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร (Learning of Organizational Culture) และ
นำไปปฏิบัติ (Implementation) เพื่อให้การเรียนรู้วัฒนธรรม และการติดต่อสื่อสารในองค์กรเกิดความ
มั่นคง และเจริญก้าวหน้าตามลำดับต่อไปรูปแบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียน แนวคิดการจัดการด้าน
การบริหารจัดการ การบริหารอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ การบริหารอย่างไรให้ทันต่อยุค มีค่านิยม
สมัยใหม่ หลักการบริหารการศึกษาในยุคนวัตกรรมของผู้บริหาร การบริหารรูปแบบต่างๆ เนื่องจาก
ปัจจุบันโลกอยู่ในยุค vuca world เป็นผลให้โลกมีการผันผวนตลอดเวลา

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) ปฏิบัติตามแผนการสอน วิธีการสร้างนวัตกรรม
ตลอดจนการวิเคราะห์นวัตกรรมการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การปรับปรุงและการเลือกใช้น
นวัตกรรมให้เหมาะกับพื้นที่หรือสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ Serhat Arslan; Tugba Yurtkulu.
(2024). การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนสื่อการสอนประเภทประสบการณ์ตรง เป็น
หัวใจสำคัญของการศึกษาเลย เพราะเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับมาจากของจริงและความเป็นจริงใน
ชีวิตด้วยตนเอง ผู้เรียนจะได้เห็น ได้จับ ได้ทำ ได้รู้สึก และได้ดมกลิ่นจากของจริง Power Point Canva
หรือ เอกสารประกอบการสอนที่เป็นรูปเล่ม Mind Mapping ที่แสดงความเชื่อมโยงของเนื้อหาสาระ
ต่างๆ มีการใช้สื่อ Power Point และ เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความทันสมัย

เหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน มีการนำระบบ Google Classroom และระบบการส่งงานผ่านระบบออนไลน์มาใช้ 4.0 อย่างแท้จริง และมีการอธิบายยกตัวอย่างให้เห็นภาพจริง จากสื่อที่หลากหลาย เป็นมิติใหม่แห่งศตวรรษนี้อย่างแท้จริงมีคลิปวิดีโอ การจัดการศึกษาของประเทศต่าง ๆ กระบวนการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาของชาติต่างๆในอาเซียนหรือการใช้สื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา อาจเป็นการใช้ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษามานำเสนอเป็นตัวอย่างสื่อการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อช่วยในเพิ่มความเข้าใจในบทเรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) ที่ทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันจัดกิจกรรม โดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมในชั้นเรียน สื่อการสอนมีความชัดเจนในเนื้อหา เหมาะสมเข้าใจง่ายการมีสื่อการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศการผลิตสื่อการสอนการสร้างบทเรียนออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตตรวจสอบผลจากการปฏิบัติตามแผน (Observe)การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม แต่การบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้อง อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ซึ่งการสอนควรเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ เข้าบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริงการสอนมีประสิทธิภาพเรียนรู้เกี่ยวกับสภาวะผู้นำ การฝึกบุคลิกภาพสอนให้ได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มฝึกทักษะการเป็นผู้บริหารที่ต้ออยากให้ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับปัญหาของการบริหารสถานศึกษาหรือประเด็นที่เป็นปัญหาของการศึกษาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่วิธีการสอนของอาจารย์ มีความหลากหลาย ทำให้การเรียนการสอนสนุก และมีสิ่งใหม่ๆอยู่ตลอด ส่งผลให้นิสิตเกิดความอยากที่จะเรียน อาจารย์ได้นำเหตุการณ์ปัจจุบันเข้ามาเชื่อมโยงให้เห็นภาพ และสอดแทรกเนื้อหาอื่นๆเข้าด้วยกัน สามารถรวบรวมหลายๆ วิชาให้เชื่อมโยงกับเนื้อหาได้ ให้นิสิตได้ช่วยกันออกแบบการเรียนการสอน ทำให้นิสิตสนุกกับการเรียนมากขึ้นในส่วนของการสอนนอกจากอาจารย์จะมีบทบาทในการสอนแล้วยังให้นิสิตเป็นผู้ร่วมมีบทบาทในการสอนอีกด้วย วิธีการสอนในรายวิชาทฤษฎีและแนวคิดการบริหารการสอดแทรกเนื้อหาและอธิบายเพิ่มเติมจากที่นิสิตนำเสนอเพิ่มขึ้นวิธีการสอนโดยนิสิตสืบค้นข้อมูลแล้วร่วมแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Fikriyatii, Amiq; Agustini, Rudiana; Sutoyo, Suyatno. (2022). ปัจจุบันมีการสอนในหลายรูปแบบ การสอนออนไลน์เป็นอีกวิธีการที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันวิธีการสอนที่เรียนรู้ทฤษฎีอย่างครบถ้วน แล้วนำความรู้ที่ได้ไปเชื่อมโยงกับการบริหารการศึกษาหรือประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์การบริหารการศึกษาจากผู้ประสบความสำเร็จด้านการบริหาร

การศึกษา เพื่อให้เข้าใจและเห็นสภาพจริงด้านการบริหารการศึกษาอย่างแท้จริงมอบหมายหัวข้อแล้วให้นำเสนอ รวมถึงการอภิปรายหรือแลกเปลี่ยนประเด็นที่น่าสนใจกันกับเพื่อนๆ ภายในห้องเรียน ซึ่งจะทำให้ นิสิตเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้งถึงการบรรยาย การอภิปราย การแสดงความคิดเห็นร่วมกันยังมีความ จำเป็น เพราะนิสิตมาจากสภาพการทำงานบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกันหากได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันก็ จะเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการกลุ่มพร้อมทั้งยกตัวอย่างมาปรับใช้ในการบริหาร การศึกษา ทำให้เข้าใจถึงหลักการบริหารได้อย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) จากการสะท้อนผลหลังจากการสอน นิสิต สะท้อนผลการสอน ดังนี้ อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ มีทักษะการสอนที่สนุก มีความหลากหลายของ กระบวนการสอน เน้นการคิด การวิเคราะห์ การเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นทำให้เป็นการ เรียนที่สนุกและได้ความรู้มากมายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นองค์ความรู้ที่ได้รับ ทั้งนี้ผู้สอนยังจัดการ เรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอแนวทาง ความรู้ ความสามารถที่มี รวมทั้งผู้สอนยัง Feedback ให้กับผู้เรียน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านต่างๆต่อไปแบบสอบถามความพึงพอใจ จากนิสิตในการสอนให้นิสิตประเมินจากกิจกรรมที่อาจารย์นำมาปฏิบัติการสอนในการจัดการเรียนการ สอน ซึ่งสอดคล้องกับ Sutoyo, Suyatno; Agustini, Rudiana; Fikriyati, Amiq. (2023) จะต้องมีความ ยึดหยุ่นตามสมรรถนะและศักยภาพของนิสิตการประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐานแต่จะเน้นประเมินทักษะ การคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติใน สภาพจริงในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยมีการประเมินผลที่ค่อนข้างประเมินตามสภาพ จริงและตามเนื้อหาที่สอนแต่สิ่งที่อยากให้เพิ่มเติมคือการวัดและประเมินผลตามความถนัดและ สภาพแวดล้อมของแต่ละคน ยึดการประเมินอิงกลุ่มเนื่องจากนิสิตมีหลายช่วงอายุและวัยที่แตกต่างกัน การวัดผลและประเมินผลอาจารย์มีความโปร่งใส ตรงตรง และมีความยุติธรรมในการวัดผลและประเมิน

2. การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาผลการอภิปรายสรุปได้ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต (ก่อน-หลัง) การใช้รูปแบบการ จัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน สอดคล้องกับผลของการวิจัยของ ขวัญใจ พิมพิมล. (2566) การที่นิสิตมี ส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินและมีร่วมประเมินผลการสอน ทั้งประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน เพื่อให้เกิดการประเมินมีความหลากหลาย และการประเมินการสอนควรมีการประเมินจากหลายๆส่วน เช่น การเข้าเรียน การทำกิจกรรมในห้องเรียน และการสอบ เป็นต้นใช้รูปแบบการประเมินผลที่ หลากหลาย มีการประเมินกระบวนการทำงานเดี่ยว และกระบวนการทำงานกลุ่มจากการทำงานและ ผลงานที่ออกมาสังเกตพฤติกรรมของนิสิต มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนนอกจากนี้เมื่อ จบวิชาที่เรียนจะมีการให้นิสิตประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์อีกด้วยมีรูปแบบการวัดและ ประเมินผลมีรูปแบบที่ชัดเจนคืออยู่แล้วการวัดและประเมินผลรายบุคคล ทั้งจากวิธีการสัมภาษณ์หรือ

แสดงทัศนคติ เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตที่ไม่กล้าซักถาม ได้มีการพูดคุยกับทางอาจารย์มากยิ่งขึ้น ประเมินผล การสอนตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ. (2556) ผลที่เกิดจากผู้เรียนสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารวิชาการ ในการบริหารการศึกษา หรือใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันให้ เกิดคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ใช้เทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการไม่ได้เน้นการสอบข้อเขียนหรือสอบปลายภาค เพียงอย่างเดียว มีการประเมินผลด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การถามตอบ การแสดงความคิดเห็น การตรวจ ขึ้นงาน การจัดรายงานประกอบการเรียน เป็นต้น

2.2 การเปรียบเทียบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ก่อน-หลัง) ของนิสิตสาขาการบริหาร การศึกษาเช่น กิจกรรมกลุ่ม การเล่นเกม หรืออื่นๆตามที่นำมาจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนการประเมินผลการสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่เรียน และสามารถวัดความรู้ได้ครบทุกด้าน ข้อสอบไม่ง่ายหรือยากจนเกินไป ระยะเวลาในการทดสอบมีความ เหมาะสมเพียงพอต่อการทำแบบทดสอบมีการประเมินระหว่างเรียน หลังเรียน จากการปฏิบัติงานใน ห้องเรียนโดยฝึกให้นิสิตทำงานมีการจากการปฏิบัติงานในห้องเรียนโดยฝึกให้นิสิตทำงานเป็นทีมทำงาน เดี่ยวและรายงานต่างๆเพื่อประมวลความรู้ต่างๆการเพิ่มองค์ความรู้รองรับทักษะศตวรรษที่ 21 และ ทักษะการบริหารแห่งโลกอนาคต “ผู้บริหารสถานศึกษา” ต้องมีทักษะสมรรถนะเสริมการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนร่วมด้วย เพราะผู้อำนวยการโรงเรียน มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับ สถิตาพร คำสด. (2559) พัฒนาคู พัฒนาเด็ก ไปสู่เป้าหมายที่ดีเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ของโลกจากการประเมินหัวข้อด้านการจัดการเรียนการสอนรายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารโดย แยกการประเมินทั้งสามด้าน ดังนี้ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับดีมาก ด้านสื่อการสอนอยู่ในระดับดีมาก วิธีการ สอนอยู่ในระดับดีมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากการสอนดีมาก มีการใช้สื่อการสอน และให้ผู้เรียนได้ ฝึกปฏิบัติจริง โดยให้หัวข้อเพื่อไปฝึกการสืบค้นและทำงานเป็นกลุ่ม ได้ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม ได้ไปศึกษา นอกสถานที่ อาจารย์มีเทคนิคในการจัดการเรียนรู้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ในการศึกษา มีการวัดและ ประเมินผลการสอนที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติจริง มีการประเมินผลจากการทำวิจัย การเขียนบทความ วิชาการเกี่ยวกับขอบข่ายบริหารงานวิชาการ และให้มีการนำเสนองาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ภายในกลุ่มดีมากๆ ตรงตามประเด็นต่างๆ เป็นการประเมินที่ดีมาก ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงแก่นแท้ๆได้เป็นอย่างดีกันเลยทีเดียว มีความตรงวัตถุประสงค์ที่วางไว้วัดผล ที่หลากหลาย สื่อการสอนดีมาก การประเมินผลของผู้สอน เน้นการปฏิบัติ และการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการประเมินผลที่เหมาะสม หรือหากจะเพิ่มเติมในส่วนของการ เขียนบทความ มีรูปแบบการประเมินชัดเจน วัดพฤติกรรมรายกลุ่ม รายบุคคลมีการประเมินผลการสอนที่ หลากหลาย ที่วัดจากการทำงานหลายรูปแบบ เช่นเน้นวัตถุประสงค์คะแนนได้จากความรู้ตาม วัตถุประสงค์รายวิชาเน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม จากการทำงาน และผลงานที่ออกมาให้คะแนนการ เข้าเรียนประเมินผลจาก ชิ้นงานที่เป็นรายงาน การเขียนสรุปบทความ การวิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์ บทความ มีการนำระบบ Google Classroom และระบบการส่งงานผ่านระบบออนไลน์มาใช้ ทำให้การ

ติดตาม ตรวจสอบการส่งงาน เป็นระบบมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับรายวิชา

2.3 การประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ สันธะวา คามดิษฐ์. (2557) ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในระดับอุดมศึกษา มีการประเมินทั้งในห้องเรียน มีการบอกคะแนนเพิ่มให้กับนิสิตที่มีตอบคำถาม ฝึกให้นิสิตกล้าตอบคำถามมากขึ้น และในส่วนของนิสิตประเมินการสอนอาจารย์ คำถามมีความชัดเจนและสอดคล้องกับการเรียนแบบตรงไปตรงมาการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความหลากหลายและประเมินจากสภาพจริง นอกจากการตรวจงานนิสิตยังมีการกระตุ้นโดยใช้การถามตอบเป็นระยะๆในระหว่างการเรียนการสอน และอาจารย์คอยเพิ่มเติมในส่วนที่นิสิตตอบไม่ครอบคลุมอีกทั้งมีความหลากหลายในเรื่องของรูปแบบการวัดผลประเมินเพื่อตอบโจทย์ความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเข้าใจนิสิตในแต่ละคนมากยิ่งขึ้นการจัดสื่อเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการ การเผชิญกับสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ ฝึกปฏิบัติ ให้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน เกิดการใฝ่เรียนรู้ให้เต็มที่ ใช้เกณฑ์คะแนนการมาเรียน ใบงาน การทำกิจกรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

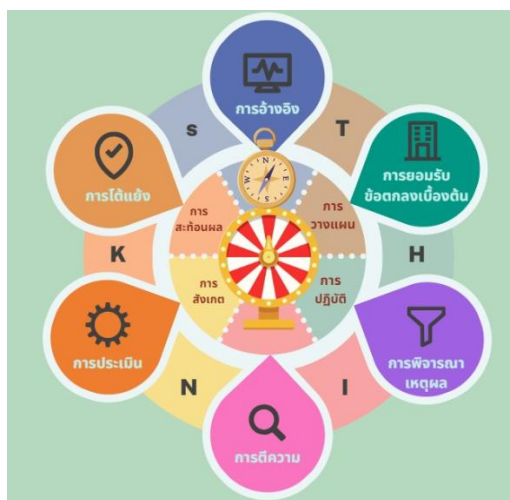
1. ควรเพิ่มความสำคัญและการส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยนำไปบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆและการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ
2. ควรให้นิสิตได้เรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีความสามารถในการจำแนกข้อมูลในระดับน้อยกว่าความสามารถด้านอื่นๆ ฉะนั้นในการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น
3. การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นผู้สอนจึงควรมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานอย่างแท้จริงและควรเตรียมความรู้พื้นฐานด้านการวิจัยให้แก่ผู้เรียนตลอดจนเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
4. การนำผลการวิจัยไปขยายผลเพื่อสอนในรายวิชาอื่นๆควรให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้โดยมีการจัดอบรมเพื่อจัดการความรู้และให้คำแนะนำแก่ผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำการจัดการเรียนรู้ไปใช้กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณด้วยรูปแบบอื่นๆหรือบูรณาการกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบอื่นเพื่อศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างสภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานกับทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะที่หลากหลาย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย “การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา”รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานโดยใช้ PAOR มีองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น 4 องค์ประกอบ คือการวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผล (Reflex) และรูปแบบการเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้ 6 องค์ประกอบ คือ การอ้างอิง (References) การยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น(agreement)การพิจารณาเหตุผล(Reasoning)การตีความ(interpretation)การประเมิน(evaluation)และการโต้แย้ง(argument) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน
เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ศรุสภา
ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษา*. สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา.
- ขวัญใจ พิมพ์ม. (2566). “การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความเป็นครูวิชาชีพเพื่อส่งเสริม
ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ในจังหวัดสุพรรณบุรี”. *วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม*. (10)2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566. 81-98.
- ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ. (2556). รายงานการวิจัยในชั้นเรียน เรื่องผลการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ที่มีต่อ
วัฒนธรรมอาเซียนของนักศึกษา หมวดวิชาศึกษาทั่วไป. *รายงานการวิจัย*. คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2566). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2565). *หลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา หลักสูตรปรับปรุงปีการศึกษา 2565*.
(มคอ.2). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2567). *การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ
เพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567*. ประกาศศรุสภา (141)15 ตอนพิเศษ 35 ง 6 กุมภาพันธ์
2567.
- ราชกิจจานุเบกษา (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. เล่มที่
139 ตอนพิเศษ 258 ง 1 พฤศจิกายน 2565.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2564). ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง
กำหนดปรัชญาการอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนา
กำลังคน เล่ม 138 ตอนพิเศษ 144 ง 30 มิถุนายน 2564.
- สถิตาพร คำสด. (2559). “รูปแบบการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาที่เอื้อต่อผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ที่
เปลี่ยนผ่านจากการศึกษานอกระบบสู่การศึกษาในระบบ”. *ปริญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต*.
สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สินธรา คามดิษฐ์. (2557). การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในระดับอุดมศึกษา. *สุทธิ
ปริทัศน์*, 28(85), 9-21.
- Dinsmore, Daniel L.; Fryer, Luke K. (2023). Critical Thinking and Its Relation to Strategic
Processing. *Educational Psychology Review*, 35(1).
- Fikriyatii, Amiq; Agustini, Rudiana; Sutoyo, Suyatno. (2022). Critical Thinking Cycle
Model to Promote Critical Thinking Disposition and Critical Thinking Skills of Pre-
Service Science Teacher. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(1), 120-133.
- Serhat Arslan; Tugba Yurtkulu. (2024). The Relationship between Higher Order Thinking
Skills and Critical Thinking of Gifted Talented Students. *International Journal of
Learning and Change*, 16(1), 39-52.

Sutoyo, Suyatno; Agustini, Rudiana; Fikriyati, Amiq. (2023). Online Critical Thinking Cycle Model to Improve Pre-Service Science Teacher's Critical Thinking Dispositions and Critical Thinking Skills. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(2), 173-181.

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต*

สุวิมล นาเพีย

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail: n.suwimol@sskru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนหลังการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่กำลังศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การบริหารสมอง ขั้นที่ 2 การกระตุ้นการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การสำรวจและค้นหา ขั้นที่ 4 สร้างสรรค์ผลงาน ขั้นที่ 5 การนำเสนอผลงาน และ ขั้นที่ 6 การประเมินผล ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต สูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งพบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์; การคิดคล่อง; นักศึกษาครุศาสตร์

* Received: 12 March 2024, Revised: 16 April 2024, Accepted: 19 April 2024

The Results of Learning Management by Using Learning Model Based On the Promoting of Learning Climate Principle in Humanism Theory to Enhance Creative in Fluency Thinking of Student Teachers in Quality of Life Course

Suwimol Nahpia

Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: n.suwimol@sskru.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research was to 1) develop a learning management model based on the principles of humanistic theory to promote creative thinking among first-year science students at Sisaket Rajabhat University, who were studying Science for Quality of Life in the first semester of the 2015 academic year. 2) Compare the creative thinking abilities of the students before and after implementing the developed learning management model, and 3) Assess the satisfaction level of the students after using the model. The sample was a first-year education student at Sisaket Rajabhat University who was studying science for quality of life. In the first semester of the 2015 academic year, there were 44 students. The research tools included 1) a lesson plan based on the principles of humanistic theory to promote creative thinking, 2) a creativity in fluency assessment questionnaire, and 3) a satisfaction evaluation questionnaire. The statistical analysis used included the mean, standard deviation, and t-test. The research found that the learning management model based on the principles of humanistic theory to promote creative thinking was suitable for use in teaching Science for Quality of Life, consisting of six steps: 1) Brain Gym, 2) Engagement, 3) Exploration, 4) Creation, 5) Presentation, and 6) Evaluation. The analysis of the average creativity scores showed that the average score after using the learning management model was higher than before, with a Sig. (2-tailed) value less than 0.05. Therefore, it can be concluded that the average score after learning was significantly higher than before at the 0.05 level of statistical significance. The analysis of the satisfaction evaluation questionnaire showed that the students were highly satisfied with the learning management model.

Keywords: Creative Thinking; Fluency; Student Teachers

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมองและการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้กระบวนการทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้และการมีทักษะทางสังคม แนวโน้มการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่างๆ และบูรณาการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง ทำให้การเรียนนั้นมีความหมายต่อผู้เรียนซึ่งผู้เรียนจะเห็นประโยชน์ คุณค่าของการเรียนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นการเตรียมผู้เรียนในการเรียนต่อไปในขั้นสูงขึ้น เกิดการเพิ่มโอกาสการทำงานในอนาคต การเพิ่มมูลค่า และการสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศด้านเศรษฐกิจได้ (พรทิพย์ ศิริภทราชัย, 2556) ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวคนทุกคนและสามารถส่งเสริมคุณลักษณะนี้ให้พัฒนาสูงขึ้นได้ และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดประดิษฐ์กรรมสิ่งใหม่ ๆ (อารี รังสินันท์, 2538) ควรส่งเสริมในเยาวชนโดยเฉพาะเยาวชนในระดับอุดมศึกษา และผู้มีความสำคัญในการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นก็คือ ครู (อารี รังสินันท์, 2523)

จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และการจากผลการสำรวจความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์พบว่า นักศึกษามีคะแนนความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องในระดับต่ำ ผู้วิจัยตระหนักถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่ศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นั้นมีการศึกษาหลายท่านเสนอแนวทางไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ให้รู้จักคิด การแสดงความรู้สึก และการแสดงออกในวิถีทางของความคิดสร้างสรรค์ โดยสอนอย่างต่อเนื่องกันไปเป็นลำดับในทางตรง ส่วนทางอ้อมได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนความเข้าใจเรื่องการพัฒนาการด้านของผู้เรียน และความสามารถในการแสดงออก (William, 1970) โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการ คือ บรรยากาศด้านกายภาพ ด้านสมอง และด้านอารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นผู้เรียนให้เลือกเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัด เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของสมองในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ (สุวิทย์ มูลคำ, 2550) แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยพบว่ามีผลสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักคิดกลุ่ม มนุษยนิยมให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลมีอิสระภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มนี้ที่สอดคล้องกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ของโรเจอร์ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทฤษฎีนี้ คือ มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ดีหากอยู่ในสภาวะที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระ การจัดบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่และเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูเป็นผู้ชี้แนะและ

ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและการเรียนรู้จะเน้นกระบวนการเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศในการเรียนที่จะส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ : บรรยากาศในการเรียนที่จะส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เป็นเรื่องสำคัญที่จะกระตุ้นความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น ความถนัดของเด็กแต่ละระดับ สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (2544) ได้แบ่งประเภทของบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท คือบรรยากาศด้านกายภาพ (Physical Climate) บรรยากาศด้านสมอง (Mental Climate) และบรรยากาศด้านอารมณ์ (Emotional Climate) ถือว่าเป็นบรรยากาศที่มีความสำคัญที่สุด ช่วยให้ผู้เรียนมีคุณค่า มีพลัง เคารพตนเองและผู้อื่น และจากการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ พบว่า กิจกรรมที่นำมาใช้ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามของทฤษฎีมนุษยนิยม ได้แก่ การระดมพลังสมอง (Osborn, 1957) การพัฒนาสมองสองซีก (William, 1970) กิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962).

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณานำกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยม ได้แก่ การระดมพลังสมอง (Osborn, 1957) การพัฒนาสมองสองซีก กิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ และ กิจกรรมพัฒนาสมองซีกขวา (William, 1970) มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแก่นักศึกษาครูศาสตร์ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการผลิตบัณฑิตในหลักสูตรครูศาสตร์ ผู้วิจัยจึงมุ่งสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องของนักศึกษา และศึกษาผลจากการใช้รูปแบบการจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการศึกษาหาความรู้และช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาครูศาสตร์ และจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนกลุ่มรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องของนักศึกษาครูศาสตร์ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่องในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครูศาสตร์หลังการเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่องในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre Experimental Design) แบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest –Posttest Design) (วรณี แกมเกตุ, 2551)

ตารางแบบแผนการวิจัย

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
T1	X	T2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแบบแผนการวิจัย

- T1 แทน การทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง
- X แทน การจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง
- T2 แทน การทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

- 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 240 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ ที่กำลังศึกษารายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2 ห้อง ห้องละ 22 คน รวมจำนวน 44 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 2.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่องที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 2 แผน แผนละ 4 คาบต่อสัปดาห์ ใช้เวลาเรียนทั้งหมด 2 สัปดาห์
- 2.2 แบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ใช้ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นแบบวัดชนิดอัตนัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของทอแรนซ์ (Torrance, 1965) จำนวน 2 ข้อ
- 2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการ

ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง
จำนวน 9 ข้อ

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน
ดังนี้

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริม

บรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง ดำเนินการ
ดังนี้

3.1.1 ศึกษาหลักสูตรโครงสร้างรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต เกี่ยวกับหลักสูตร
คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล สารการเรียนรู้

3.1.2 ศึกษาการทฤษฎี และแนวทางในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการ
ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง

3.1.3 ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง
โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1
การบริหารสมอง ขั้นที่ 2 การกระตุ้นการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การสำรวจและค้นหา ขั้นที่ 4 สร้างสรรค์ผลงาน
ขั้นที่ 5 การนำเสนอผลงาน และ ขั้นที่ 6 การประเมินผล

3.1.4 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริม
บรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง รายวิชา
วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต จำนวน 2 แผนการเรียนรู้ รวมเวลา 8 ชั่วโมง

3.1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตรและ
การสอนจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมกำหนดเกณฑ์ความ
เหมาะสม/ถูกต้องที่ใช้ได้คือผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพของ
แผนการจัดการเรียนรู้มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.33 มีค่าเฉลี่ย
ระดับคุณภาพทั้ง 2 แผนอยู่ระหว่าง 4.19 –4.46

3.1.6 นำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เมื่อเสร็จสิ้นการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผน
ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปประเด็นปัญหาที่พบเพื่อปรับปรุงกิจกรรมและนำไปใช้ในแผนถัดไป

3.2 แบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ดำเนินการดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องขึ้นมา
โดยปรับใช้แบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ บุศรา จิตวรรณ (2552) และได้พัฒนาก่อนนำไปใช้จริง
ดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยปรับข้อคำถามของแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ให้
สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และเนื้อหาเรื่อง พลังงาน รายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต ลักษณะ

ของแบบทดสอบเป็นแบบอัตนัย ข้อคำถามเป็นสถานการณ์ปลายเปิด จำกัดเวลาในการทำแบบทดสอบข้อละ 5 นาที มีทั้งหมด 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 10 นาที เกณฑ์การให้คะแนนใช้ตามแนวคิดของทอแรนซ์ (Torrance, 1965) ซึ่งการตรวจให้คะแนน พิจารณาตามปริมาณคำตอบที่ผู้เรียนตอบได้ในเวลาที่กำหนด โดย 1 คำตอบเท่ากับ 1 คะแนน

3.2.2 นำแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนการคิดสร้างสรรค์ ตรวจสอบความเที่ยงตรง พิจารณาความชัดเจนของข้อความ ภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาตามแบบประเมินความเหมาะสมมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence) หรือ IOC เมื่อค่า IOC ข้อใดต่ำกว่า 0.5 จะต้องนำมาปรับปรุง โดยถือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์

3.2.3 นำแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง และเกณฑ์การให้คะแนนที่สร้างขึ้นไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (The Coefficient of Cronbach's Alpha) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ซึ่งพบว่ามีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.76

3.2.4 นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง สมบูรณ์อีกครั้งอีกครั้ง แลวนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารวิธีสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้น

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยวิเคราะห์โครงสร้างประเด็นที่ต้องการวัดให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง และวิเคราะห์ข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.3.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับให้ครอบคลุมประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ

3.3.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้อง (Index of Item –Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ความสมบูรณ์ความถูกต้อง ความชัดเจน ภาษาที่ใช้ของแบบสอบถาม แลวนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามความพึงพอใจ โดยหาค่า IOC พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 –1.00

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ปฐมนิเทศผู้เรียนและชี้แจงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง
- 4.2 นำแบบทดสอบวัดการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องไปทดสอบก่อนเรียนกับผู้เรียนกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ดำเนินการสอนกลุ่มตัวอย่างด้วยแผนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 2 แผน กับกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยดำเนินการสอนด้วยตนเองใช้เวลา 8 ชั่วโมง
- 4.4 หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครบทั้ง 2 แผนการจัดการเรียนรู้แล้วผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องฉบับเดิม
- 4.5 ให้ผู้เรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่อง
- 4.6 นำข้อมูลผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดคล่องที่ผู้เรียนตอบมาวิเคราะห์ความพึงพอใจทางสถิติ

5.วิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ โดยวิเคราะห์ค่า ที่แบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples)
- 5.2 การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครุศาสตร์ที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องของนักศึกษาครุศาสตร์ ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{O}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายข้อมูล

ผลการวิจัย

1. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ก่อนเรียนและหลังการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ก่อนเรียนและหลังการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์

การทดสอบ	n	Mean	S.D.	T	Sig.
คะแนนทดสอบก่อนเรียน	44	2.86	.35	-2.61	.01
คะแนนทดสอบหลังเรียน	44	3.00	.01		

*p ≤ .05

จากตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง พบว่า ในภาพรวม ผู้เรียน จำนวนทั้งสิ้น 44 คน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X}$ =3.00, S.D.=0.35) ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X}$ =2.8636, S.D.=0.01) ซึ่งพบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

2. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้สู่ผลการประเมิน ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต

ข้อที่	รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์การประเมิน
ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้				
1	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	3.61	0.58	มากที่สุด
2	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พร้อมแนะนำแหล่งความรู้เพิ่มเติม	3.55	0.50	มากที่สุด
3	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	3.41	0.54	มาก

ข้อที่	รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์การประเมิน
4	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดจินตนาการ	3.50	0.55	มาก
5	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.57	0.59	มากที่สุด
6	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.41	0.58	มาก
7	รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดเชิงวิทยาศาสตร์	3.55	0.55	มากที่สุด
8	ประเด็นคำถามในรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้มีส่วนช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	3.43	0.59	มาก
9	ระยะเวลาในการจัดกระบวนการจัดเรียนรู้ตามรูปแบบมีความเหมาะสม	3.20	0.76	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังการเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีค่าเท่ากับ 3.61 (S.D.=0.58) รองลงมา รูปแบบการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเท่ากับ 3.57 (S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระยะเวลาในการจัดกระบวนการจัดเรียนรู้ตามรูปแบบมีความเหมาะสมมีค่าเท่ากับ 3.20 (S.D.= 0.76)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญของผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ก่อนเรียนและหลังการเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์

ความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง หลังเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมสูงกว่าก่อนเรียนทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยม ผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้เป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การบริหารสมอง ขั้นที่ 2 การกระตุ้นการเรียนรู้ ขั้นที่

3 การสำรวจและค้นหา ขั้นที่ 4 สร้างสรรค์ผลงาน ขั้นที่ 5 การนำเสนอผลงาน และ ขั้นที่ 6 การประเมินผล โดยแต่ละขั้นช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องให้ผู้เรียนในทุกขั้นตอน กล่าวคือ

ขั้นที่ 1 การบริหารสมอง (Brain Gym) ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศด้านกายภาพ สมองและอารมณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความผ่อนคลายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ โดยการทำ กิจกรรมท่าการบริหารสมอง (Brain-Gym) ประมาณ 5-10 นาที ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นหนึ่งในวิธีการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้นสมอง สอดคล้องกับ คริสติน วอร์ด และ แจน เดลี (ดุขฎิ บริพัตร ณ อยุธยา. 2549 อ้างอิงจาก Christine Ward; &Jan Daley) พบว่า การบริหารสมอง เกี่ยวข้อง กับการใช้การเคลื่อนไหวของร่างกายเพื่อเพิ่มการเชื่อมต่อของเส้นทางการสื่อสารของสมองผ่าน corpus callosum ซึ่งครอบคลุมการเคลื่อนไหวที่ตัดกันด้านข้างและส่วนกลางการรวมตัวของลำตัว รองรับการ ทำงานที่สอดคล้องของสมองและระบบอื่น ๆ ของร่างกาย เพิ่มความสามารถในการรับรู้ทางด้านวิชาการแก่ บุคคล สอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, 2017) ซึ่งกล่าวว่า การ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทำได้ 2 วิธี คือ โดยตรงด้วยวิธีการสอนที่กระตุ้นสมอง และทางอ้อมโดยการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและจูงใจผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พอล อี เดนนิสัน และเกล อี เดนนิสัน (วิบูลย์ วิรัชนิกรพันธ์.2546 อ้างอิงจาก Paul E.Dennison & Gaill E.Dennison) พบว่า ถ้าครูจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนได้บริหารสมอง (Brain Gym) จะเป็นการกระตุ้นกล้ามเนื้อสมองของผู้เรียนให้ตื่นตัว เมื่อ ได้บริหาร สมองท่าเคลื่อนไหวสลับข้าง จะทำให้รู้สึกพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยท่ากระดกปลายเท้าจะ ช่วยให้สื่อสารได้ดี เกิดแรงจูงใจมากขึ้น และพร้อมที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ไม่เครียด และการทำกิจกรรม บริหารสมองอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ การคิดที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน และยังพบว่าม้งานวิจัยที่น่า หลักการกระตุ้นสมองมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น บุญโต ศรีจันทร์ และคณะ (2565) ได้จัดการเรียนรู้พลศึกษาโดยใช้การเรียนรู้โดยสมองเป็นฐานมาพัฒนาทักษะ กีฬาฟุตบอลและความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มทดลอง พบว่าคะแนนหลังการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม เนื่องจากผู้สอนสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ทำท่าย สนุกสนานเหมือนกับการเล่นทำให้ ผู้เรียนตื่นตัวไม่รู้สึกกดดัน ขั้นที่ 2 การกระตุ้นการเรียนรู้ (Engagement) ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมมุ่งเน้น เพื่อกระตุ้นความคิดและจินตนาการ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้า โดยการใช้สื่อ เช่น วีดิทัศน์ ภาพนิ่ง การใช้สถานการณ์เป็นปัญหาหรือเกี่ยวข้องกับผู้เรียน การใช้คำถามกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการใช้กิจกรรมกลุ่มผ่านการระดมสมอง เพื่อการระบุปัญหาที่สนใจศึกษาค้นคว้าและค้นหาวิธี แก้ปัญหาอย่างหลากหลาย ช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องได้ เนื่องจาก ลักษณะการจัด กิจกรรมดังกล่าวเป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศด้านกายภาพ สมองและอารมณ์ สอดคล้องกับผล การศึกษาของ เอกภูมิ จันทรขันธ์ (2561) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การจัดสถานการณ์โดยใช้สื่อ เช่น การให้ผู้เรียนชมคลิปวิดีโอแล้วดำเนินกิจกรรม ต่อด้วยกิจกรรมต่างๆ อาทิ ให้ผู้เรียนฝึกตั้งคำถาม ระบุสาเหตุการเกิดปัญหา โดยผู้สอนตั้งคำถามเพื่อให้ ผู้เรียนทำกิจกรรมเหล่านั้น หรือค้นหาคำตอบที่เป็นไปได้เหล่านั้นโดยกำหนดเวลาสั้นๆ 1-2 นาที กิจกรรม

ดังที่กล่าวมานั้นสามารถช่วยฝึกความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นในงานวิจัยของ บาซ เดอ ดรู และ ไนจ์สตัด (Baas, De Dreu, & Nijstad, 2008) พบว่า การให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้นอย่างแท้จริง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มุ่งมั่นกับการทำกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์ ช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดคล่องเพิ่มขึ้นได้ ในส่วนของประเด็นกิจกรรมการเสนอสถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพัทธ์ แหกาวี และ ดวงหทัย กาตวิบูลย์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ พบว่า ในกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหามีสองขั้นตอน ขั้นตอนแรกคือขั้นตอนการนำเสนอสถานการณ์ปัญหา โดยครูนำเสนอสถานการณ์ปัญหาและกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับข้อมูลในนั้น สิ่งนี้กระตุ้นให้ผู้เรียนเริ่มคิดวิธีแก้ปัญหาหรือวิธีแก้ปัญหามาจากสถานการณ์เหล่านั้นในแบบของตนเอง ขั้นที่ 3 การสำรวจและค้นหา (Exploration) ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกกระตือรือร้นวิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุของประเด็นปัญหาที่สนใจศึกษาจากคลิปวิดีโอซึ่งเกี่ยวกับสถานการณ์พลังงานและข้อมูลแหล่งพลังงานและพลังงานทดแทน จากนั้นใช้คำถามปลายเปิดกระตุ้นการมีส่วนร่วมเป็นระยะ เพื่อให้ร่วมกันคิด กำหนดแนวทางในการศึกษาสำรวจ รวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนหาแนวทางแก้ไข สรุปและเสนอผลการศึกษา กิจกรรมการสำรวจและค้นหานี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการคิดคล่องของผู้เรียน เนื่องจาก เป็นกิจกรรมส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นและการแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ สนับสนุนการคิดที่แตกต่างหลากหลายผ่านการทำงานเป็นทีม กระตุ้นทักษะการแก้ปัญหา และส่งเสริมการทำนายในการคิดวางแผนและการทดลองตามความสนใจ และแผนที่กำหนดร่วมกันของกลุ่ม สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาวิณี รัตนคอน และ ปัทมาภรณ์ แก้วคงคา (2564) ได้ศึกษาความคิดสร้างสรรค์จากการจัดการเรียนรู้แบบการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับอินโฟกราฟิกของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลจากการศึกษาพบว่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์และองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดคล่อง หลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน เนื่องจากวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เกิดการบูรณาการความรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดการจินตนาการเพื่อออกแบบชิ้นงานที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ได้โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้เรียงลำดับการเรียนรู้จากง่ายไปยาก ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเองและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ โดยในขั้นที่สองเป็นขั้นการสำรวจและค้นหา กำหนดให้ผู้เรียนศึกษาข้อมูลจากอินโฟกราฟิก และสำรวจ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ ระหว่างทำกิจกรรมผู้สอนจะใช้คำถามปลายเปิดปลายเปิดกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ค้นหาคำตอบ คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้จึงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ เฮนเนสซี และ อามาบิล (Hennessey & Amabile, 2010) ซึ่งพบว่า จุดเน้นของบทบาทของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีส่วนในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์โดยให้บุคคลได้สัมผัสกับมุมมองที่หลากหลาย และการจัดบรรยากาศอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้วยการส่งเสริมการ

ทำงานร่วมกันและการสื่อสารกิจกรรมการสำรวจ จะสร้างสภาพแวดล้อมแบบไดนามิก ซึ่งคือมีการเปลี่ยนแปลงไป หรือพัฒนาไปอยู่เสมอแบบไม่หยุดนิ่ง อันจะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ขั้นที่ 4 การสร้างสรรค์ผลงาน (Creation) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศด้านกายภาพ สมองและอารมณ์ โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ หลักการ ทฤษฎีจากการศึกษาค้นคว้ามาสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่องได้ อาจเนื่องจากกิจกรรมในขั้นนี้ ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ร่วมกันออกแบบพัฒนาชิ้นงานผ่านกิจกรรมกลุ่ม โดยการร่วมระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในออกแบบงาน เสนอเหตุและผล และวิพากษ์ผลงานในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ आयुอา และคณะ (Ayua et al., 2024) ที่ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบไม่กำหนดแบบแผนล่วงหน้าที่มีผลต่อความคิดคล่องเชิงสร้างสรรค์ในวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานของผู้เรียนระดับพื้นฐานในเมืองมาคุร์ดี (Makurdi) รัฐเบนู (Benue) ผลการวิจัย พบว่า การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยการเพิ่มความคล่องแคล่วในการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบไม่กำหนดแบบแผนล่วงหน้าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ และสร้างสรรค์ โดยมักไม่มีแผนหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยบุคคลหรือกลุ่มมารวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหา สร้างสรรค์แนวคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในช่วงสถานการณ์ปัจจุบัน โดยอาศัยการคิดที่รวดเร็ว ซึ่งผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการปรับตัว และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ในระหว่างขั้นตอนการสร้างชิ้นงาน ผู้เรียนได้รับโอกาสมากมายในการแสดงออกถึงความเปิดกว้างอย่างเต็มที่ต่อการสร้างความคิดให้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งจะทำให้ความคิดของพวกเขาคมชัดขึ้น และสอดคล้องกับงานของ ชิว และ คณะ (Chua et al., 2020) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโมดูลการคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อความคิดสร้างสรรค์เชิงรูปของปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ในประเทศมาเลเซีย พบว่า ประสิทธิภาพขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ทั้งด้านการคิดคล่องและโดยภาพรวมของนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โมดูลทักษะการคิดสร้างสรรค์ เนื่องจาก ลักษณะการจัดกิจกรรมเป็น การออกแบบผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีการออกแบบวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ พบว่า หลังจากที่ได้ผู้เรียนได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวมีความคล่องในการคิดเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้จึงสนับสนุนความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการออกแบบทางวิศวกรรม เพื่อปรับปรุงระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาปริญญาตรี ขั้นที่ 5 การนำเสนอผลงาน (Presentation) ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการให้นำผลงานที่เกิดจากการค้นคว้าและลงมือปฏิบัติตามแผนมา นำเสนอในชั้นเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสื่อสารด้วยการอธิบายโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ แผนความคิด หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งผู้สอนมีการอธิบายให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลงาน ซึ่งในขั้นนี้เป็นการนำเสนอผลงานการออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างผลงานทดแทน และใช้คำถามกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการแสดงเหตุและผล ต่อผลงานและการนำเสนอของเพื่อน โดยกิจกรรมในขั้นตอนนี้สามารถส่งเสริมความคิดคล่องของผู้เรียนได้โดยพิจารณาจากจำนวนคำตอบที่ผู้เรียนเขียนตอบคำถามที่ผู้สอนถามในขณะที่ทำกิจกรรมเสนอผลงานโดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ สัก 2

นาที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ดูอาร์เต (Duarte, 2008) ซึ่งพบว่า กิจกรรมการนำเสนองานสามารถดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ กระตุ้นจินตนาการ การคิดพิจารณาถึงแนวคิดและมุมมองใหม่ ๆ และในประเด็นของกิจกรรมการให้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเหตุและผล ต่อผลงานเพื่อนนั้น พบว่า นักวิจัยหลายท่าน เช่น คิม (Kim, 2011) และ รันโก และเยเกอร์ (Runco & Jaeger, 2012) ต่างพบว่า กิจกรรมการนำเสนอมักเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ความคิด และเสนอวิธีแก้ปัญหา ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเข้าถึงปัญหาจากมุมมองที่ต่างกั กัน และสำรวจวิธีแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ส่งเสริมความคิดที่หลากหลายและการคิดสร้างสรรค์ได้ดี และ ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นที่ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่เรียนไปแล้วมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างจากบทเรียน เป็นปัญหาที่พบได้ในบริบทท้องถิ่นที่ เช่น ให้ผู้เรียนแสดงความเห็นในวิธีการแก้วิกฤตพลังงานในชุมชนโดยใช้แหล่งพลังงานทดแทนที่สะอาดและประหยัดค่าใช้จ่าย และจัดให้มีการเสนอผลงานวิธีการแก้ปัญหาแก่เพื่อนในห้อง เพื่อให้ผู้ฟังประเมินความเป็นไปได้ของคำตอบที่ได้ กิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมการคิดคล่องโดยพิจารณาจากคำตอบที่เป็นวิธีการออกแบบการใช้พลังงานทดแทนภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกภูมิ จันทรขันธ์ (2561) พบว่า การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับบริบทใหม่ที่สามารถพบได้ในชีวิตจริง จะช่วยฝึกการเชื่อมโยงความรู้ หลักการทางวิทยาศาสตร์ ผ่านการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และเสนอผลงานให้เพื่อน ๆ ฟัง อีกทั้งยังเป็นการฝึกสร้างคำอธิบายที่เป็นเหตุผลเพื่อใช้ในการสื่อสารแก่ผู้ฟัง โดยกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมความคิดคล่องของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากความหลากหลายของการออกแบบผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น ส่วนในประเด็นของการจัดกิจกรรมให้มีการประเมินผลงานโดยเพื่อนช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนในแง่ของการฝึกให้ผู้เรียนได้ทบทวนจุดเด่น จุดด้อยของผลงานเพื่อนนำไปสู่ปรับปรุงงานที่รอบคอบและสร้างสรรค์มากขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ซอร์เยอร์ (Sawyer, 2012) ได้แนะนำว่า การพัฒนาผลงานอย่างให้มีคุณภาพที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพสูงผ่านกิจกรรมการประเมินผลงาน สามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลสร้างแนวคิดใหม่ ๆ โดยการทดลองกับมุมมองแนวทางต่าง ๆ และเกิดความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาที่เป็นนวัตกรรมใหม่

2. สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ตามหลักบรรยากาศการเรียนรู้ในทฤษฎีมนุษยนิยมนั้น เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและเป็นบวกซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และแรงจูงใจจากภายในของผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ จอนห์สัน และคณะ (Johnson et al., 2014) ซึ่งพบว่า รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้การทำงานร่วมกัน ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกันและกันและทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งเสริมความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก มีส่วนทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจ ด้านกิจกรรมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็น

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเป็นอิสระในการทำกิจกรรม ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ รอฟฟีย์ (Roffey, 2012) ซึ่งพบว่า การให้ความสำคัญของบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและผู้เรียนเป็นลำดับแรกเป็นสิ่งสำคัญมาก เช่น ความไว้วางใจ ความเคารพ และการสนับสนุน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจในการแสดงออก ขอความช่วยเหลือ และกล้าเสี่ยง ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดให้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนยังประสบปัญหาในการเชื่อมโยงความรู้ หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการสร้างคำอธิบายทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้น ก่อนผู้เรียนจะทำกิจกรรมในขั้นการนำเสนอผลงาน ผู้สอนอาจให้ความรู้เรื่องการสร้างคำอธิบายทางวิทยาศาสตร์หรือยกตัวอย่างเพื่อเป็นการฝึกทักษะดังกล่าว

1.2 จากผลการวิจัย พบว่าในบางขั้นตอนผู้เรียนใช้เวลาในการทำกิจกรรมมากเกินไปเกินไป กำหนด เช่น ขั้นการสำรวจและค้นหา เนื่องจากยังขาดทักษะการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นผู้สอนอาจต้องเตรียมแหล่งข้อมูลอ้างอิงที่ชัดเจน หรือ ให้ความรู้เกี่ยวกับการทักษะการสืบค้นก่อนทำกิจกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ไปทดลองเปรียบเทียบกับองค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์ด้านอื่น ๆ เช่น การคิดริเริ่ม การคิดยืดหยุ่น หรือ การคิดละเอียดลออด้วย

2.2 ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ไปทดลองเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สาระการเรียนรู้รายวิชาอื่นๆ ทั้งในระดับชั้นปีอื่นด้วย

องค์ความรู้ที่ได้รับ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีมนุษยนิยมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ Brain Gym, Engagement, Exploration, Creation, Presentation และ Evaluation คะแนนความคิดสร้างสรรค์โดยเฉลี่ยของผู้เรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังจากใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการ

เรียนรู้ในระดับมาก การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างรวม 44 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แผนการเรียนรู้ตาม ทฤษฎีมนุษยนิยม แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ และแบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ทางสถิติใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยสรุปว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎี มนุษยนิยมมีความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดคล่อง ของนักศึกษาครูได้ งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยในองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล และ ส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์และความพึงพอใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- พรทิพย์ ศิริภัทราชัย. (2556). STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. *วารสารนักบริหาร*, 33(2), 49-56.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. 2nd ed. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ. (2544). *เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี รังสินันท์. (2523). *รายงานการวิจัย เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. หน่วย ศึกษาพิเศษ กรมการฝึกหัดครู*.
- อารี รังสินันท์. (2538). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เจริญรัฐการพิมพ์.
- ดุชนิ์ บริพัตร ณ อยุธยา. (2549) *การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: รักลูกแฟมิลีกรุ๊ป.
- บุญโต ศรีจันทร์ สุชนะ ดิงศภิตย์ และบัญชา ชลาภิรมย์. (2565). การพัฒนาทักษะกีฬาฟุตบอลและ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนประถมศึกษาโดยใช้การเรียนรู้โดยสมองเป็นฐาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*. 14(3). 201-212.
- บุศรา จิตวรรณ. (2552). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ที่มี ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์โดยใช้ชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์สร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยพัทธ์ แหกาวี และ ดวงหทัย กาศวิบูลย์. (2563). ความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(2), 426-441.
- ภาวิณี รัตนคอน และ ปัทมาภรณ์ แก้วคงคา. (2564). การศึกษาความคิดสร้างสรรค์จากการจัดการเรียนรู้ แบบการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับอินโฟกราฟิกของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารศิลปการ ศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(2), 67-83.
- วิบูลย์ วิรัชนิกรพันธ์. (2546). *บริหารสมอง Brain Gym*. กรุงเทพฯ: ขวัญข้าว.

- เอกภูมิ จันทรคันต์. (2561). การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 8(1). 205-217.
- Ayua, GG. H., Ogah, A., Ikyernum, G. S. & Awen, D. A. (2024). Effect of Collaborative Improvisation on Creative-Thinking Fluency in Basic Science among Upper Basic Students in Makurdi, Benue State. *Zamfara International Journal of Education*, 3(6), 117–124. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10676268>
- Baas, M., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2008). A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus?. *Psychological Bulletin*, 134(6), 779–806.
- Chua, Y. L., Balakrishnan, B., Choong, P. Y., & Koh, Y. Y. (2020). Effectiveness of creative thinking module on figural creativity of engineering undergraduate in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(4). 233-243.
- Duarte, N. (2008). *Slide:ology: The art and science of creating great presentations*. O'Reilly Media, Inc.
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569–598.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). Cooperative learning: Improving university instruction by basing practice on validated theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(3&4), 85-118.
- Kim, K. H. (2011). The creativity crisis: The decrease in creative thinking scores on the Torrance Tests of Creative Thinking. *Creativity Research Journal*, 23(4), 285-295.
- Ministry of Education. (2017). *Early Childhood Education Program 2017*, Bangkok: Office of Academic and Educational Standards
- Osborn, A.F. (1957). *Applied Imagination*. New York. : Scribner.
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing – teacher wellbeing: Two sides of the same coin?. *Educational & Child Psychology*, 29(4), 8-17.
- Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92-96.
- Sawyer, R. K. (2012). *Explaining creativity: The science of human innovation*. Oxford University Press.
- Torrance, E. P. (1962). *Guiding Creative Talent*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

- Torrance, E. P. (1965). *Rewarding creative behavior: Experiments in classroom creativity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc.
- Williams, F. E. (1970). *Classroom ideas for encouraging thinking and feeling*. New York: D.O.K.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*

อภิญา ฮมแสน^{1*} ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์² วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*Corresponding author e-mail: familyjaab@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 276 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .770 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งครู และจำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($PNI_{modified} = 0.234$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($PNI_{modified} = 0.223$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($PNI_{modified} = 0.214$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.201$) และด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{modified} = 0.190$) 4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

* Received: 6 March 2024, Revised: 18 April 2024, Accepted: 19 April 2024

Needs And Guidelines For Developing Work Motivation Of Teachers In Educational Extension Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

Apinya Homsan¹ Sikarn Pienthunyakorn² Vijittra Vonganusith³

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²⁻³Lecturer of Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: familyjaab@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine and compare current and desirable conditions, needs and guidelines for developing teachers' work motivation within Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 276 teachers from 46 Educational Opportunity Expansion Schools in the academic year 2023. The tools for data collection included 5 -rating scale questionnaires on current conditions and desirable conditions on teachers' work motivation in Educational Opportunity Expansion Schools, interview forms and observation forms. The questionnaires on current and desirable conditions obtained with the reliability of .941, and .770, respectively. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and PNI_{modified}. The findings were as follows: 1. The current and desirable conditions of teachers' work motivation were at a high level and the highest level; 2. The current and desirable conditions of teachers' work motivation, no overall differences in terms of gender. Overall, significant differences were at the .01, .05 level of significance for positions, and teaching responsibility; 3. The needs for developing teachers' work motivation were ranked in descending order as follows: Job characteristics, recognition, career advancement, work achievement, and responsibility; 4. Guidelines for developing teachers' work motivation within Educational Opportunity Expansion Schools, by considering the order of importance of needs from highest to lowest as follows: Job Characteristics. Recognition. Career Advancement. Work Achievement. Responsibility.

Keywords: Needs, Work Motivation

บทนำ

การบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงเรียน สิ่งสำคัญที่สุดคือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องมีการบริหารงาน เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลมีความปรารถนา ถือเป็นแรงผลักดันภายในใจของแต่ละคนที่จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดวิสัยไปจากเดิม แต่อย่างไรก็ดีพฤติกรรมที่กล่าวมามีได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดการผลักดันนั้นจะมุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคนที่มีอยู่เล็กน้อยแค่นั้นคนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างสูงสุด เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น (เนติรักษ์ มณีนังศรีวิจิตร, 2564) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจไม่เพียงสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเท่านั้น แต่จะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น (นฤพนธ์ คงเปี่ยม, 2563)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดี สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจและเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) เหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำเป็นข้อมูลและแนวทางการในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษาอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

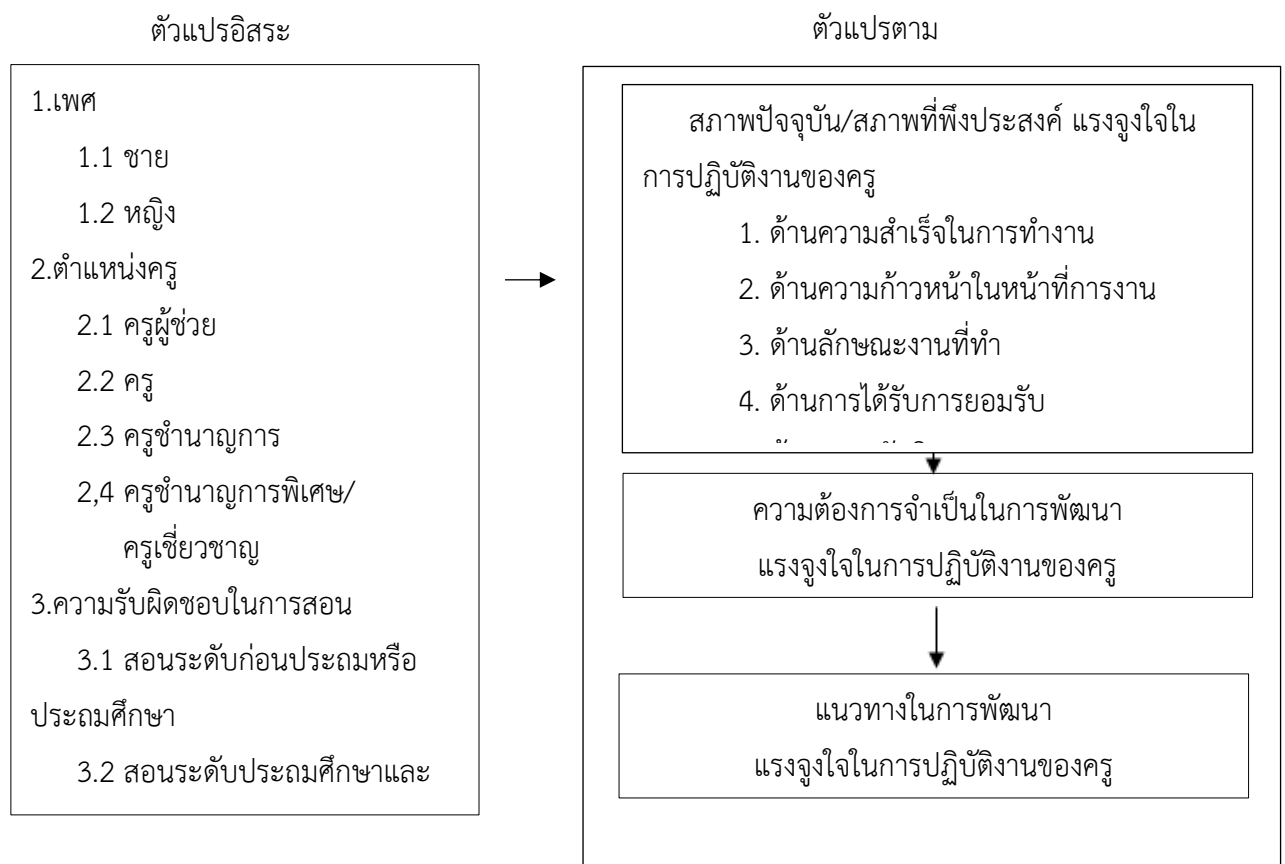
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งครู ความรับผิดชอบในการสอนแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 836 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 276 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากโรงเรียน 46 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งครู และความรับผิดชอบในการสอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .676 - .880 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .287-.680 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .770

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้ง 276 ชุด และแบบสอบถามทุกชุดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทุกชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที (t – test ชนิด Independent Samples) สถิติเอฟ (F – test One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) = (I-D)/ D

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งครู ความรับผิดชอบในการสอน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ

2.1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งครู

2.2.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน

2.3.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน เพิ่มความพยายามในการทำงานของบุคลากรในที่นี้ก็คือครูผู้สอนทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้ครูสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเต็มความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี ในความเป็นจริงครูและผู้บริหารต่างมองว่า ในปัจจุบันผู้บริหารยังสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากในสภาพการณ์ปัจจุบันการทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของครูไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่หนักหนาสาหัส ซึ่งก็คือความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างดีที่สุด ในขณะที่ครูที่ดีต้องมีความสามารถด้านการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งในการ

กระทำได้กล่าวให้ประสบความสำเร็จครูต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารมากที่สุด ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยที่สูงกว่างานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่และ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งครู และความรับผิดชอบในการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า การที่ครูผู้สอนเพศชายและครูผู้สอนเพศหญิง มองเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ให้ครูที่มีเพศต่างกันไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าครูเพศใดก็ตามมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในส่วนด้านความรับผิดชอบครูเพศหญิงจะมองว่ามีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองและกลุ่มครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชาย เพราะในด้านความรับผิดชอบต่าง ๆ บางครั้งครูเพศหญิงจะมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากการมีภาระทางครอบครัวที่จะต้องดูแลบุตรหลานและสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว ครูเพศหญิงจึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวมากกว่าครูเพศชาย ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านการได้รับการยอมรับ ของผู้วิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าครูเพศใดก็ตามมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนไม่ว่า

จะเป็นเพศใดก็ตามต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้เพื่อนครูควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในงานด้านต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมายและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งครู มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการพิจารณาเกี่ยวกับงานวิจัยที่นำมาใช้ในการอภิปรายในครั้งนี้มีงานวิจัยที่ทำการวิจัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีความใกล้เคียงกับการวิจัยของผู้วิจัยซึ่งก็คือเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดหนึ่งในการกำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกัน ในการพิจารณาเกี่ยวกับงานวิจัยที่นำมาใช้ในการอภิปรายในครั้งนี้มีงานวิจัยที่ทำการวิจัยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ที่มีความใกล้เคียงกับการวิจัยของผู้วิจัยซึ่งก็คือเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดหนึ่งในการกำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ คือ ผลงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 อาจเป็นเพราะในการที่ครูต้องรับผิดชอบในการสอนนักเรียนระดับประถมศึกษาและต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปสอนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติงานในการสอนทั่ว ๆ ไป เพราะต้องเตรียมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนถึงสองระดับ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาไม่ในการสอนทั่ว ๆ ไป เพราะต้องเตรียมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนถึงสองระดับ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดก็ตาม ครูต้องมีการเตรียมการและศึกษาเนื้อหาที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง และเมื่อครูได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องดังกล่าวจนประสบความสำเร็จครูจึงเกิดความภาคภูมิใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งก็คือ งานที่ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะของงานที่ทำก็คือ ตนเองเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน พบว่า โดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนระดับก่อนประถมหรือประถมศึกษาอย่างเดียว และครูที่สอนระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับก่อนประถมหรือประถมศึกษาอย่างเดียวกับครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างเดียวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษาอย่างเดียว และสอนระดับประถมและมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำมากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว อาจเกิดเพราะว่าสภาพที่พึงประสงค์เป็นสภาพการณ์ที่ครูทุกคนต้องการให้เป็นนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษาอย่างเดียว และสอนระดับประถมและมัธยมศึกษา ต้องใช้ความพยายามและสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้มากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว นอกจากนี้ยังต้องใช้เวลาในการเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เข้ากับพัฒนาการของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ที่ตนเองเข้าสอน

3. ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าเรียงลำดับด้านที่มีความจำเป็นจากลำดับที่มากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($PNI_{modified} = 0.234$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($PNI_{modified} = 0.223$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($PNI_{modified} =$

0.214) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.201$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.190$)

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ นำเสนอแต่ละด้านดังนี้

4.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการในเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่งานตรงกับทักษะความรู้และความสามารถของครูผู้สอน คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู มีการศึกษาค้นคว้าเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดทำผลงานวิชาการด้านต่าง ๆ ส่งเข้าประกวด และเมื่อได้รับรางวัลก็จะมีการยกย่อง ชมเชยและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการประชุม อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ครูมีการส่งผลงานเข้ารับการประกวดเพื่อรับรางวัลเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษากับครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จเพื่อเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดความเต็มใจในการทำงานครั้งต่อไป มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การมอบหมายงานต้องเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้งานที่สำเร็จตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำในด้านการสร้างความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้ครูได้มีอิสระในการคิดและทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีการร่วมกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ลำดับที่ 3 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในการทำงาน ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการมอบหมายงานภาระหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน มีการกำกับติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน มากกว่าการตำหนิและควรให้กำลังใจเมื่อผิดพลาด มีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้ทำงานในหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาตัวเองและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น อายุ วุฒิการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2.3 ควรมีการติดตามผลการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

ในยุคปัจจุบันการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจไม่เพียงแต่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นอีกด้วย จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการในเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่งานตรงกับทักษะความรู้และความสามารถของครูผู้สอน คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู มีการศึกษาค้นคว้าเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- ณัฐดนัย ไทถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤพนธ์ คงเปี่ยม (2563). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เนตรักษ์ มณีวงศ์จิตร. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*

นภัสมน สุขจร¹ สุภัทนา หาญสุริย์² ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ²

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*Corresponding author e-mail: Napatsamon.pgs61@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการ
จำเป็น และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปี
การศึกษา 2566 จำนวน 366 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และแบบสอบถามสภาพที่พึง
ประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าความต้องการจำเป็น
ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพที่เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า สภาพที่เป็นจริง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ลำดับความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการ
มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็น
ทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการศึกษาโรงเรียน
ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
พบว่าควรพัฒนาทั้ง 5 ด้าน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; แนวทางในการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

* Received: 2 March 2024, Revised: 13 April 2024, Accepted: 17 April 2024

Needs Assessment And Guidelines For Development Innovative Leadership Of School Administrators Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

Napatsamon Sukkhajohn^{1*} Sumattana Hansuri² Ruethaisap Dokkham²

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²⁻³Lecturer of Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Napatsamon.pgs61@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine and compare current and desirable conditions, needs assessment and guidelines for development innovative leadership of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 366 participants, including 104 school administrators and 262 teachers from 104 schools in the academic year 2023. The tool used to collect data is a questionnaire on the current and desirable conditions of innovative leadership of school administrators. The questionnaire on the current condition for innovative leadership of school administrators had the reliability of .988. The desirable condition questionnaire had the reliability of .990. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing using t-test: Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). The findings were as follows: 1) The current conditions for innovative leadership of school administrators as a whole was at a high level and the desirable conditions as a whole was at the highest level. 2) The current and desirable conditions for innovative leadership of school administrators. Classified by positions, showed overall current conditions were differences at the .01 level of significance. and overall and individual desirable conditions showed no differences. classified by school sizes, showed overall no differences. and classified by work experience, showed overall and individual no differences. 3) The needs assessment for innovative leadership of school administrators were ranked in descending order as follows: (1) risk management, (2) vision for change, (3) create environment for innovative organizational, (4) participation and teamwork and (5) creative thinking and 4) Guidelines for development innovative leadership of school administrators from a study visit to schools that have excellence (Best Practice) in using innovation for educational management until success was evident found 5 areas in need of improvement.

Keywords: Needs Assessment; Guidelines Development; Innovative Leadership

บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมต่าง ๆ มีการพัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องเตรียมตัวรับมือ บริหารจัดการเพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันหรืออนาคตได้ ประเทศไทยภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐ รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ที่เน้นการพัฒนาทางการศึกษาต้องตอบโจทย์บริบทและการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถให้เป็นต้นแบบแห่งการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ เน้นกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และมุ่งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ส่งผลให้สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีศักยภาพเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปรับองค์กรให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว เปลี่ยนบทบาทตัวเองให้เป็นผู้นำในการพัฒนาภาวะผู้นำครู (นิชาวรรณ ชองดี, 2563) แต่การศึกษาในช่วงที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา คือปัจจัยการจัดการที่เน้นบทบาทสำคัญของนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูขาดกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (นิชาภาสุนทรไชย, 2561) การประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความต้องการจำเป็น (สินีนากูไสแจ่ม, 2563) เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่เป็นอยู่อยู่ในระดับมาก ค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการให้รางวัลผลตอบแทนในการสร้างสรรค์ และค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการสร้างทีมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบ 255 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ว่า “สพป.สกลนคร เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม” และมีพันธกิจด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2566) โดยช่วงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ผ่านมา ทำให้มองเห็นปัญหาว่าหลายโรงเรียนยังคงขาดความพร้อมในด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต่างตระหนักในปัญหานี้จึงได้มีการร่วมประชุมกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อร่วมกันหาทางออกทำให้ทุกสถานศึกษาได้มีการปรับตัวและเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าโรงเรียนใดที่มีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างนวัตกรรม สามารถแก้ไขปัญหา เป็นผู้นำทีม รู้จักรกระตุ้นใจผู้อื่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับยุคปัจจุบันได้เร็ว แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างไม่ทันคาดคิดได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนภายใต้สังกัด ตามโครงการโรงเรียนคุณภาพ ชื่อว่า SPARE Model สำหรับการนิเทศติดตาม ผลการดำเนินงานของโรงเรียน การเสริมสร้างผู้เรียน การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งมีแนวทางการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนวิถีใหม่ (New Normal) กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน การสาธิต การบันทึก วิดีโอและการถ่ายภาพ การ Coaching & Mentoring การสัมภาษณ์ ฯลฯ โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ Line Application, Facebook Live, Clip Video, Conference ผ่าน Google Meet และ Zoom, YouTube เป็นต้น (สนธยา หลักทอง, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงคุณภาพของผลผลิต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 3,123 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,929 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ทั้งนี้ผู้วิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 104 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน จากโรงเรียน 104 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .990

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ 366 ชุด และแบบสอบถามทุกชุดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทุกชุด

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ หาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) นำมาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ แล้วลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตัวแทนโรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ 2) โรงเรียนบ้านหนองแท่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตัวแทนโรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนบ้านนาฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตัวแทนโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนละ จำนวน 5 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนา มีประเด็นคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแต่ละด้านจะประกอบไปด้วย คำถาม 5 ข้อ ดังนี้ 1) พฤติกรรมหรือลักษณะที่แสดงออกถึงลักษณะภาวะผู้นำ 2) ความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อสถานศึกษา ครู และนักเรียน 3) และ 4) ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามบริบทที่กำหนดให้ และ 5) แนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ หรือ LSD ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับที่แตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index: PNI_{modified} ซึ่งใช้สูตรดังนี้ $PNI_{modified} = (I-D)/D$ เมื่อ I คือ สภาพที่พึงประสงค์ และ D คือ สภาพที่เป็นจริง

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างมาสร้างเป็นตารางสังเคราะห์สรุปผลการศึกษา และสรุปเป็นความเรียง ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที (t - test ชนิด Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) หรือ LSD และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified} = (I-D)/D$)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สภาพที่เป็นจริง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านนวัตกรรม จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่าควรพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารต้องมีการวางแผน วิเคราะห์การดำเนินงานอย่างรอบคอบ ประเมินความเสี่ยง มีแผนสำรองในทุกกิจกรรม แก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ทำให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจหรือการกระทำของตน

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย มองปัญหาของงานตามสถานการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่หยุดที่จะพัฒนา กล้าที่จะปรับเปลี่ยน

4.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการสะท้อนความคิด เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

4.4 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทีมงาน มุ่งสร้างความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน แบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสมและถนัด กระตุ้นและให้ผลตอบแทน เปิดโอกาสให้ชุมชน วัด เข้ามามีส่วนร่วม

4.5 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น สามารถบูรณาการ คิดเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ พัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 สภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม” เน้นเรื่องการพัฒนาวัตกรรมการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ จึงมีแนวนโยบายการขับเคลื่อนให้ทุกโรงเรียนได้มีการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่เป็นผลงานโดดเด่นของแต่ละแห่งอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม เห็นความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการงาน ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ สร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคผลงานเชิงนวัตกรรมในห้องเรียน และสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้เขียนบทความเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยกล่าวถึงความสำคัญ บทบาทของผู้บริหารในเรื่องนวัตกรรมจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมต้นแบบ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การยอมรับแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ 2. มีวิสัยทัศน์ หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ 3. สื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ปรับทัศนคติเชิงบวกให้คนในองค์กร และ 4. สนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเงิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดกระบวนการพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด โดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านการสร้างบรรยากาศที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรแบบ กลายานมิตร สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการสื่อสารสองทาง สะท้อนความคิด ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาต และ รัชพล จอมไตรคุป (2561) ได้เขียนบทความเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวว่า ปัจจุบันและอนาคตกระแสแห่งความคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม เข้ามามีอิทธิพลและมีบทบาทอย่างมากต่อมนุษย์และสังคม การเสริมสร้างให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกมิติจะต้องเป็นวิถีทางในการสร้างกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมทั้งระบบ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งต่อประเทศชาติ ชุมชน สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมี 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2. มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ในเชิงบวก 3. สร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม และ 4. คิดเพื่อบริหารจัดการนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนีนาฏ ไสแจ่ม (2563) เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าสภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าปัจจุบันมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องปกติตามนโยบายของ สพพ.สกลนคร เขต 2 ที่เน้นการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม สร้างโอกาสให้พัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนมุมมองของครูผู้สอน อาจด้วยประสบการณ์ ภาระงานทำให้ยังไม่สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม หรือไม่เข้าใจเรื่องดำเนินงานด้วยนวัตกรรมที่ดีพอ ยังไม่สามารถสร้างนวัตกรรม หรือพัฒนางานอันเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ตรงตามโจทย์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ได้เขียนบทความเรื่อง แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับกระแสของนวัตกรรม มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมในองค์กรทางการศึกษาทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคลและความฉลาดทางนวัตกรรมในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องการที่จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในอนาคต เห็นได้ชัดว่าทุกคนล้วนเห็นความสำคัญของ

นวัตกรรมในสังคมปัจจุบันและอนาคต เห็นประโยชน์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และใช้ในการดำเนินงานหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้มีรูปแบบการดำเนินงานที่แน่ชัด และเป็น การบูรณาการความรู้ ทักษะจากหลายศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งสถานศึกษา ครูผู้สอน และตัวผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยา รอดเข็ม (สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใน ปัจจุบันมีการวิเคราะห์บริบทที่บูรณาการเข้ากับนโยบาย สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม เพื่อ นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทำให้ครูผู้สอนมีแนวทางการจัดกิจกรรม นักเรียนได้รับความรู้ มีแนว ปฏิบัติที่ถูกต้อง เกิดวัฒนธรรมในองค์กรจากการปฏิบัติต่อเนื่องซ้ำ ๆ ส่งผลให้เกิดความพร้อมใน การขับเคลื่อน และเกิดความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญคือสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตาม ยุคสมัย และนโยบาย เท้าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2562) ได้ตีพิมพ์หนังสือ ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา (Leadership and School Quality) ได้กล่าวถึงหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเกี่ยวกับนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. รู้จักการสังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสารสนเทศที่ทันสมัย สู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ให้เหมาะสมกับบริบทแวดล้อม 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ถ่ายทอดและ ประชาสัมพันธ์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ และเข้าใจ และ 3. ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

2.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเห็นได้จากผลงานที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เชิงนวัตกรรมที่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ไม่ได้ด้อยไปกว่าโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะเห็นความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษาในระดับไหน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย (สัมภาษณ์, 17 พฤศจิกายน 2566) กล่าวว่า การมุ่งที่จะพัฒนาสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพของครู ความพร้อม และความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม โดยสามารถพัฒนาได้จากสร้างความตระหนักเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม จากนั้นก็มอบหมายงานตามความถนัด และร่วมกันขับเคลื่อน สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และแต่ละเดือนจะมีการประชุม สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยน สะท้อนความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป สอดคล้องกับแนวคิดของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้ตีพิมพ์หนังสือ การพัฒนาตัวแบบผู้นำ เชิงนวัตกรรม กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้าน สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร โดยมุ่งเน้นด้านบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

การเป็นผู้นำความคิด นำทีม และการมีส่วนร่วม เป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทางสังคม ประกอบด้วย การสื่อสารเชิงใจ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่องาน การสร้างเครือข่ายสายสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ขนาด ล้วนเห็นความสำคัญด้านนวัตกรรม มีความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอด ส่งผลให้มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรม พัฒนางานตรงต่อความต้องการของบุคลากรและผู้เรียน มีการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรพรรณ เหลาธนู (สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และนวัตกรรมในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม พบว่าการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม 6) การมีเสรีภาพ 7) ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย และ 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อาษาสิงห์, จำรัส มุ่งเผือกกลาง, สุนทร โคตรบรรเทา และสมเดช สาวันดี (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 สภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีเป้าหมายเดียวกัน ในการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่

วางไว้ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แชมชัย (2555) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องประกอบไปด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทีมและมีส่วนร่วม รู้จักวิธีกระตุ้นใจผู้อื่น และมีกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และ 2. คุณลักษณะทางความคิดของผู้ที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ารับความเสี่ยง มีเครือข่าย ช่างสังเกต คิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น คิดไตร่ตรองเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นรูปแบบการดำเนินการของสถานศึกษา การทำงานของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามบริบทสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเห็นความสำคัญเรื่องนวัตกรรม เน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และอบรมให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานด้านนวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ครูต่างระดับรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นด้านบุคลิกภาพ ว่าจะต้องประกอบด้วย มีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง ชอบความท้าทาย เชื่อในสัญชาตญาณ มีจิตใจเปิดกว้าง และด้านทักษะ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะในการกระตุ้น สามารถสร้างนวัตกรรม สามารถแก้ปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐชนุตตร โคตรคำหาร (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2566)

กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ เก่งด้านนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ระดมสมอง สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ หมั่นกระตุ้นครูและบุคลากร เป้าหมายคือเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3.1 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับแรก ทั้งนี้เป็น เพราะการบริหารความเสี่ยงเป็นการทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีเหตุผล มีหลักการ ลดปัญหา ป้องกันความเสียหายในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้า ทำให้การดำเนินการในองค์กรสำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวว่า ความไม่แน่นอนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่มาจากปัจจัยภายในและภายนอก ความไม่แน่นอน ไม่สามารถควบคุมได้ แต่เราสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้ โดยการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของ เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอิทธิพลของความไม่แน่นอน เพื่อหาวิธีการจัดการ การเตรียมการที่ เหมาะสมไว้ล่วงหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ พอรุ่ง แสงนวล (2563) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการมุ่งเน้นให้โรงเรียนเห็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร หลีกเลี่ยง หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เป็นการเตรียมโรงเรียนล่วงหน้าอย่างมีเหตุ มีผล รวมถึงการมีส่วนร่วมให้ทุกคนในองค์กรตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ

3.2 ด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคิด สร้างสรรค์ ควบคู่กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นทักษะที่นำความรู้หรือประสบการณ์ที่มีมาเชื่อมโยง ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกิดวิธีการแก้ปัญหา การดำเนินการในรูปแบบใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ พัฒนา สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันนี้ได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า ประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนาประชากรให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยระบุไว้ในวัตถุประสงค์การยกระดับคุณภาพ ผู้เรียนของแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อ 4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ เพราะทำให้สถานศึกษาเกิดการสร้างสรรค์ แนวคิด วิธีการ การบริหารงานแบบใหม่ ที่พัฒนา สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐกานต์ ภูมิคอนสาร (2564) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะความสามารถของมนุษย์ในการนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นฐานความคิดที่เชื่อมโยงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลลัพธ์ที่แปลกใหม่ ส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนา ต่อยอดผลงานเกี่ยวกับนวัตกรรม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้เรียนได้

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการลงพื้นที่ศึกษา ดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ได้แนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารต้องมีการวางแผน วิเคราะห์การดำเนินงานอย่างรอบคอบ ประเมินความเสี่ยง มีแผนสำรองในทุกกิจกรรม แก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ทำให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจหรือการกระทำของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหอย่างเด็ดเดี่ยว มีการวางแผน วิเคราะห์ระบุมความเสี่ยง กำหนดมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกล ไม่หยุดพัฒนา มีการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย มองปัญหาของงานตามสถานการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่หยุดที่จะพัฒนา กล้าที่จะปรับเปลี่ยน สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่มีการวางแผนเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และบริบทของสถานศึกษา มีการร่วมมือกันของทุกฝ่าย และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้า

4.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการสะท้อนความคิด เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการจัดบรรยากาศในองค์กรเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถพูดคุย สื่อสาร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการเสริมสร้างแรงจูงใจ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนในการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ ทั้งกับครูผู้สอน และผู้บริหารด้วยกัน

4.4 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทีมงาน มุ่งสร้างความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน แบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสมและถนัด กระตุ้นและให้ผลตอบแทน เปิดโอกาสให้ชุมชน วัด เข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอด เผยแพร่ แบ่งปันความรู้ การทำงานด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกันเป็นองค์กร เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คอยให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง และให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

4.5 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลาย คิดเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ พัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ต้นสิงห์ (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร รู้จักคิดบูรณาการ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะเข้าใจงาน วางแผนอย่างรอบคอบ มีการประเมินความเสี่ยง เมื่อเกิดปัญหา มีการตัดสินใจแก้ไขด้วยเหตุผล ทำให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น สร้างความมั่นใจให้ทีมงาน เกิดการร่วมมือ พัฒนาและขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาที่แน่ชัด เน้นคิด ทำ และเปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์ ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย มองปัญหาของงานและสถานศึกษาตามสถานการณ์อย่างรอบคอบ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาตนเองด้านทักษะทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม ตลอดจนมีองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา ให้รางวัลผลตอบแทนแก่บุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะให้ความสำคัญกับทีมงาน ควรมีกระบวนการปรับทัศนคติ เชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร แบ่งบทบาทหน้าที่ทีมงานตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ชุมชน วัด เข้ามามีส่วนร่วม

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยืดหยุ่น มีความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลาย รูปแบบ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ พัฒนาและขับเคลื่อนงาน ด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยติดตามผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อติดตามผล นำเอาความรู้ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียน ตามลักษณะการเปิดสอน เช่น ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่เดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็น และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นอย่างไร

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรที่จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทสมัย มีเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาที่แน่ชัด แต่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เน้นคิด ทำ และเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญกับทักษะในศตวรรษที่ 21 นำเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตลอดเวลา มอบหมายงานตามความถนัด และร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เห็นคุณค่าของการพัฒนาต่อยอดสิ่งใหม่ และมุ่งเน้นไปที่นวัตกรรม สร้างความตระหนัก สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในทุกโอกาส จนเกิดการสร้างสรรค์งานทางนวัตกรรม ส่งผลดีต่อสถานศึกษา และผู้เรียนในที่สุด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ปรากฏอย่างชัดเจน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารความเสี่ยง

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาทม และ รัชพล จอมไตรคุป. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(23), 1-6.
- ณัฐชนุตตร โคตรคำหาร. (2566). ลักษณะเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านนวัตกรรม.
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. 15 ธันวาคม 2566.
- ณัฐกานต์ ภูมิคอนสาร. (2564). ทักษะความคิดสร้างสรรค์ที่หล่นหายไปของผู้เรียนกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. Education journal มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 5(1), 1-9.
- ณิชามา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิชารณัฐ ของดี. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนใน
อำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย. (2566). การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านนาฮี สังกัด สพป.สกลนคร เขต 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. 17 พฤศจิกายน 2566.
- นิตยา รอดเพิ่ม. (2566). ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในยุคปัจจุบัน. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. 8 ธันวาคม 2566.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พอรัฐ แสงนวล. (2563). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- แพรวพรรณ เหลาธนู. (2566). การต่อยอดนวัตกรรม. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. 8 ธันวาคม 2566.
- ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สนธยา หลักทอง. (2564). คู่มือการนิเทศการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามโครงการ โรงเรียนคุณภาพ (SPARE Model). สกลนคร: กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ สพป.สกลนคร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม. (2564). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สินินาฏ ไสแจ่ม. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 22(1), 79-91.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.

- สุวัฒน์ อาษาสิงห์, จำรัส มุ่งเผือกกลาง, สุนทร โคตรบรรเทา และสมเดช สาวันดี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(6), 447-458.
- สุวิมล ต้นสิงห์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8(1), 163-175.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารียา เจ๊ะยะหลี. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education [online]*. Retrieved from <https://georgecouros.ca/blog/innovative-leadership-in-education>. Jan 10th, 2024.
- Horth, D. (2020). *Innovation Leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. USA: Center for Creative Leadership.

การศึกษาวัฒนธรรมการใช้ภาษาในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล*

ชรัณ โภคสกลวานิช¹ อธิชาติ บุญญศยยิ่ง²

¹⁻²คณครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Corresponding Author Email: thee.thee1014@mail.com

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล และการจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 364 คน และวิธีการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เข้าไปสอบถามกับประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเป็นร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะเป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 95.33 และผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 4.67 จะมีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.64 รองลงมา จะอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.37 และสุดท้าย จะอายุ ไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.92 จะนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 94.51 รองลงมา ศาสนาคริสต์ คิดเป็นร้อยละ 4.12 และสุดท้าย จะนับถือศาสนา อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.27 จะมีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 70.88 รองลงมา อาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 และสุดท้าย อาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.27 จะมีสถานภาพแต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 75.55 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 11.81 และสุดท้าย แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.12 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 44.51 รองลงมามีมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.37 และสุดท้าย สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และพยัญชนะ ก-ฮ ในชื่อ ที่ชอบที่สุด เมื่อเรียงลำดับพยัญชนะ ก-ฮ 3 ลำดับแรก โดยให้เหตุผลหลักๆ ว่า เป็นพยัญชนะตัวแรกในชื่อ เป็นพยัญชนะตัวแรก แสดงถึงความเป็นที่ 1 เป็นอักษรที่เชื่อว่าทำให้โชคดี ทำให้ชื่อมีความหมายชัดเจนขึ้น มีความอิสระ และยิ่งใหญ่ ซึ่งทำให้เห็นว่าประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า นับถือศาสนาพุทธ แต่ก็ยังมีความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อมงคล ซึ่งตรงกันข้ามกับหลักแห่งความเชื่อที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ให้แก่พุทธศาสนิกชนไม่ให้เชื่อสิ่งใดๆ อย่างมกมาย 2) การจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล ในการตั้งชื่อ 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การตั้งชื่อที่มุ่งความหมายในทางที่ดีเป็นมงคลแก่ชีวิต แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้รู้ หรือ นักปราชญ์ มีทรัพย์สินเงินทองหรือมีความเจริญก้าวหน้า ลำดับที่ 2 คือ การตั้งชื่อให้คล้องจองกันระหว่างพี่น้อง เพื่อแสดงถึงความไพเราะของภาษา และแสดงถึง ความผูกพันระหว่างพี่น้อง ลำดับที่ 3 คือ การตั้งชื่อโดยการนำอักษรของชื่อพ่อและแม่มารวมกัน เพื่อแสดงถึงความรักความผูกพัน ระหว่างพ่อ แม่และลูก ซึ่งทำให้เห็นว่าประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า นับถือศาสนาพุทธ เชื่อว่าการใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อจะทำให้เป็นมงคลแก่ชีวิต เช่น เป็นคนเก่ง มีทรัพย์สินเงินทอง และคล้องจองกับพ่อแม่และพี่น้องเพื่อแสดงถึงความไพเราะ และผูกพันระหว่างพี่น้อง

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการใช้ภาษา; การตั้งชื่อ; ความเชื่อเรื่องมงคล; พยัญชนะ ก-ฮ

* Received: 1 March 2024, Revised: 25 October 2024, Accepted: 30 October 2024

Culture Study of Language Usage in Naming toward Belief in Auspicious Things by the Use of K-H Consonants as Auspicious Naming Decision

Charan Phokasakonwanit¹ Ahichart Boonyayotying²

¹⁻²Facility of Education, Sisaket Rajabhat University
Corresponding Author Email: thee.thee1014@mail.com

ABSTRACT

Research on the study of language use culture In naming names in accordance with beliefs about auspiciousness Using the consonants A-Z to determine the auspicious name. The objective is to study the cultural characteristics of language use. In naming names in accordance with beliefs about auspiciousness Using the consonants A-Z to determine the auspicious name. and prioritizing characteristics in language use in naming Continuing the belief in auspiciousness Using the consonants A-Z to determine the auspicious name. The sample group was people in the Ban Dan Kao area. Ban Dan Khong Chiam Subdistrict Municipality Khong Chiam District Ubon Ratchathani Province, 364 people and the method of collecting data this time is that the researcher went to the area to inquire with the people in the Ban Dan Kao area. Using a tool, namely a questionnaire, the data obtained will be used for statistical analysis such as percentages and standard deviations. The research results found that: 1. Most of the sample group will be a woman Representing 95.33 percent and men, representing 4.67 percent, will be aged 26 - 35 years, representing 37.64 percent, followed by those aged 36 - 45, representing 26.37 percent, and finally, not exceeding 25 years of age, representing 1.92 percent. will practice Buddhism Accounted for 94.51 percent, followed by Christianity accounted for 4.12 percent, and finally, other religions accounted for 0.27 percent. Will have a career as a farmer Representing 70.88 percent, followed by personal business occupations, 58 people, representing 15.93 percent, and finally, other occupations, representing 0.27 percent, will have married status. Accounted for 75.55 percent, followed by single, accounted for 11.81 percent, and finally, separated, accounted for 4.12 percent. There were 162 people with a bachelor's degree level of education, accounting for 44.51 percent, followed by secondary school. accounting for 26.37 percent and finally, 12 graduates with a bachelor's degree accounting for 3.30 percent and the consonants A-Z in the name that they like the most when arranging the first 3 consonants A-Z, giving the main reason that it is the first consonant in the name is the first consonant Represents being number 1. It is a letter that is believed to bring good luck. Make the name have a clearer meaning, freedom and greatness; 2. Prioritizing characteristics in language use in naming Continuing the belief in auspiciousness Using the consonants A-Z to determine the auspicious name. In naming the first 3 items, it was found that The first is naming names that have a positive meaning and are auspicious for one's life. It shows that the person is knowledgeable or a scholar, has wealth, or has progressed. The second thing is to give names that rhyme between siblings. To show the beauty of the language and to show the bond between siblings, the third step is naming by combining the letters of the father and mother's names. To show the love and bond between parents and children.

Keyword: Language culture; Naming; Belief in auspiciousness; Consonants ก-ฮ

บทนำ

นับแต่โบราณมา คนไทยสมัยก่อนมีวิธีการตั้งชื่อมงคล สืบทอดกันมายาวนานเหมือนส่วนหนึ่งเป็นการสืบทอดมรดกทางภาษา และวัฒนธรรมแห่งความเป็นไทย การตั้งชื่อของคนไทย จะมีความเชื่อว่า "ชื่อมงคล" นั้นจะช่วยเสริมความเป็นสิริมงคล ส่งเสริมดวงชะตาให้ดี โดดเด่นตามความหมายของชื่อนั้นๆ ตามหลักโหราศาสตร์ หรือแม้กระทั่งการหวังผลในทางจิตวิทยา เช่น ความไพเราะของชื่อ ดังนั้นหลักการตั้งชื่อของไทยโดยส่วนใหญ่จะยึดหลักตามทักขาซึ่งเกี่ยวข้องกับโหราศาสตร์ไทยด้วยเช่นกัน เตือนจิต บุรณะ (2560 อ้างอิงจาก ชูติมา บุญอยู่, 2549) กล่าวไว้ว่า การตั้งชื่อเป็นวัฒนธรรมการใช้ภาษา ของมนุษย์อย่างหนึ่ง เนื่องจากชื่อเป็นเครื่องมือ สื่อความคิด แสดงลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นๆ ทำให้คนเรียกขานกันได้อย่างถูกต้องและสื่อความหมายได้ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ชื่อจึงเป็นสัญลักษณ์ที่ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้ใช้ภาษาหรือ คนในสังคม การตั้งชื่อมีความสำคัญมากสำหรับมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา เนื่องจากเป็นสิ่งจำแนกมนุษย์แต่ละคนออกจากกัน ทศนคติและค่านิยมของคนในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากในการตั้งชื่อของ คนในแต่ละวัฒนธรรม (ัญญพิมลเทพไกรวัล, 2560 อ้างอิงจาก นันทนา รณเกียรติ, 2556)

ความเป็นมาของการตั้งชื่อของคนไทยสอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของคนไทยมาตลอดทุกยุคทุกสมัย เป็นต้นว่า ความเชื่อ เรื่องอำนาจลึกลับ และความเชื่อทางพุทธศาสนา ส่วนหลักโหราศาสตร์ในการตั้งชื่อ เป็นที่นิยม ได้แก่ นามทักขาปกรณ ซึ่งแบ่งเป็น 3 หลัก คือ หลักการตั้งชื่อ ตามอักษรวันเกิด หลักการตั้งชื่อตามนามกำเนิด และหลักการตั้งชื่อตามนามปีเกิด ทั้งนี้ทุกหลักล้วนแนะนำให้หลีกเลี่ยงอักษรที่เป็นกาลกิณี ผลการศึกษาเรื่องผู้ตั้งชื่อ พบว่า ผู้ตั้งชื่ออาจ ได้แก่ บิดามารดา พระภิกษุ ญาติผู้ใหญ่ ผู้รู้ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดของทารก โดยบิดา มารดาเป็นผู้ตั้งชื่อเป็นส่วนใหญ่ และมีแนวโน้มว่าบิดามารดาจะตั้งชื่อเอง น้อยลงแต่จะเลือกชื่อจากหนังสือแนะนำการตั้งชื่อมากขึ้น ส่วนเงื่อนไขในการ ตั้งชื่อพบว่ามี 9 เงื่อนไข คือ เพศ หลักโหราศาสตร์ ความหมาย ความไพเราะ ความแปลกใหม่ ชื่อบุคคลในครอบครัว นามสกุล การเลียนแบบ และเสียงที่อาจเกิดปัญหา โดยกลุ่มอายุน้อยมีแนวโน้มว่าจะตั้งชื่อให้มีความแปลกใหม่มากขึ้น ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของชื่อบุคคลในครอบครัวเดียวกันพบว่ามี ความสัมพันธ์ 4 ประเภท ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางเสียง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางเสียงพยัญชนะต้น และพยางค์หน้า ความสัมพันธ์ทางเสียงพยัญชนะต้นของพยางค์หลัง ความสัมพันธ์ทางเสียงพยัญชนะต้นของทุกพยางค์ และความสัมพันธ์ทางเสียง สัมผัสสระ ความสัมพันธ์ทางพยางค์ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางรูปพยางค์หน้า และความสัมพันธ์ทางรูปพยางค์หลัง ความสัมพันธ์ทางคำ และความสัมพันธ์ทางความหมาย โดยกลุ่มอายุน้อยมีแนวโน้มว่าจะตั้งชื่อบุคคลในครอบครัวให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น (วิรัช ศิริวัฒนนานาวิน, 2544)

เรื่องการตั้งชื่อเด็กนั้นเกี่ยวข้องกับการประเพณีการเกิด แต่ที่นำมากล่าวแยกไว้ เนื่องจากการตั้งชื่อนั้นมีรายละเอียดมากมาย สามารถพิจารณาการตั้งชื่อของคนในอดีตและปัจจุบันว่ามีความนิยมแตกต่างกันอย่างไร และทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมและค่านิยมของคนในสมัยนั้น ซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นได้ จากการใช้ภาษาในการตั้งชื่อ การตั้งชื่อเด็กนั้นไม่กำหนดเวลาแน่นอน บางคนเมื่อโกนผมไฟก็ตั้งชื่อไปพร้อมกัน หรือ

บางคนก็จัดวันเวลาตกฟากไปให้ผู้รู้หรือพระตั้งให้ ซึ่งในปัจจุบันพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเกิดเริ่มน้อยลงไป เนื่องจากความรู้ความทันสมัยในวงการแพทย์และคนมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้นความเชื่อในเรื่องผีสาหัสก็ลดน้อยลงไป แต่สิ่งที่ยังคงอยู่คือพ่อแม่นิยมตั้งชื่อลูกตามความเชื่อทางศาสนาพราหมณ์หรือหลักโหราศาสตร์โดยนำวัน เดือน เวลา ปีเกิดของลูกไปตามคัมภีร์ นามทักษาปกรณ์ และพิจารณาตั้งชื่อให้ มีความหมายที่ดีงาม (วรลือ รุ่งบานจิต และคณะ, 2562)

อำเภอโขงเจียมเป็นอำเภอที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน เดิมมีชื่อ “บ้านโขลงเจียม” โดยมีสมมติฐานจากประวัติศาสตร์ลาวเขตนครจำปาสัก ในสมัยพระสร้อยศรีสมุทร พุทธธำมัญญ (เจ้าหน่อกษัตริย์) ได้แต่งตั้งให้เป็นท้าวหลวง ซึ่งเป็นบุตรพระละงุมให้เป็นขุนนักเฒ่าไปรักษา “บ้านโขลงเจียม” ประมาณ พ.ศ.2256 โดยทั่วไปชาวบ้านเรียกบ้านโขลงเจียมว่า บ้านเจียมใต้ ผู้ปกครองนครก็คนไม่ปรากฏ ครั้นถึงสมัยของขุนราชมาอินทร์ผู้รักษา “บ้านโขลงเจียม” ได้กระทำความผิดฉกรรจ์ เจ้าเมืองนครจำปาสัก (โย่) จึงจับมาลงโทษปลดออก แล้วมีหนังสือกราบบังคมทูลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ขอดตั้งท้าวมาอินทร์บุตรขุนนักอินทวงศ์ ให้เป็นพระกำแหงสงคราม แล้วยกฐานะ “บ้านโขลงเจียม” ขึ้นเป็นเมืองโขงเจียมในปี พ.ศ. 2364 ขึ้นตรงกับนครจำปาสัก

บ้านด่านตั้งครั้งแรกเมื่อปลายปี พ.ศ.2314 ด้วยมีเหตุการณ์เนื่องจากพระวราชภักดีและพระดาซึ่งปกครองนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน (หนองบัวลำพู) เกิดกรณีพิพาทไม่เข้าใจกับเจ้าสิริบุญสาร ผู้ปกครองเมืองศรีสัตนาคนหุตมีการต่อสู้เกิดขึ้น ทำให้พระดาตายในที่รบ ส่วนพระราชวราชภักดีสู้ไม่ได้ จึงรวบรวมไพร่พลอพยพหนีออกจากเมืองเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบานลงมาทางใต้ โดยแบ่งออกออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เดินทางมาทางบกได้มาตั้งถิ่นฐานที่ดอนมดแดง อันเป็นที่ตั้งของเมืองอุบลราชธานีในปัจจุบัน อีกกลุ่มหนึ่งอพยพมาตามแม่น้ำโขง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายจะไปพึ่งบารมีพระองค์หลวง (เจ้าชัยกุมาร) ผู้ครองนครจำปาสักเป็นพระโอรสของพระสร้อยศรีสมุทรพุทธธำมัญญ ครั้งอพยพมาประมาณ 10 ครั้วเรือน ขอแยกตัวออกจากคณะมาตั้งบ้านเรือนอยู่ดอนหินตั้ง เพื่อประกอบอาชีพ ทำไร่ ทำสวน เมื่อพระราชวราชภักดีได้ไปพักอยู่กับนครจำปาสักเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้มีไพร่พลส่วนหนึ่งย้อนมาสมทบ ละตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บริเวณปากมูลให้ชื่อว่า “ดอนด่านปากมูล” สาเหตุที่ชื่อว่า บ้านดอนด่านปากมูล ก็เพราะว่าเป็นบริเวณที่มีน้ำมูลไหลมาบรรจบแม่น้ำโขงบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี (เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อ้างจาก ประวัติความเป็นมา-เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ต.โขงเจียม อ.โขงเจียม จ.อุบลราชธานี 34220 (bdk.go.th))

จากการศึกษาประวัติศาสตร์ของบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี และวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งชื่อต่างๆ ข้างต้น รวมไปถึงความสำคัญของชื่อย่อมมีการสื่อความหมายของพื้นที่ที่มีต่อสังคมไทยในพื้นที่นั้นๆ โดยเฉพาะ บ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีการรวบรวมไพร่พลอพยพหนีออกจากเมืองเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบานลงมาทางใต้ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เดินทางมาทางบกได้มาตั้งถิ่นฐานที่ดอนมดแดง อันเป็นที่ตั้งของเมืองอุบลราชธานีในปัจจุบัน อีกกลุ่มหนึ่งอพยพมาตามแม่น้ำ

โขง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายจะไปฟังบารมีพระองค์หลวง (เจ้าชัยกุมาร) ที่นครจำปาสัก ค่านิยมและความเชื่อของ คนไทยมาตลอดทุกยุคทุกสมัย เป็นต้นว่า ความเชื่อ เรื่องอำนาจลึกลับ และความเชื่อทางพุทธศาสนา หรือ อื่นๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะวัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้ พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล และจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อ ความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขต บ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มไพร่ พลที่อพยพออกเป็นกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่เดินทางมาทางบกได้มาตั้งถิ่นฐานที่ดอนมดแดง อันเป็นที่ตั้งของเมือง อุบลราชธานีในปัจจุบัน และผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล มากยิ่งขึ้นแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังสามารถ นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ด้านการศึกษา วัฒนธรรม ท้องถิ่นได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้ พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล เขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้ พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล เขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในโครงการวิจัยนี้ คือ ประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จำนวน 1,209 คน (อ้างอิง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (moph.go.th), 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนใน จำนวน 90 คน ประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบล บ้านด่านโขงเจียม จำนวน 364 คน ตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% (theTSISThailand, 2564)

เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 364 ชุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การ ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบ ความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งลำดับและโครงสร้างของแบบสอบถามกับที่ปรึกษาด้าน ภาไทยของงานวิจัยนี้ จำนวน 1 ท่าน และกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรมการใช้ภาษาในการตั้งชื่อ ต่อความ เชื่อเรื่องมงคล จำนวน 2 ท่าน จากการพิจารณาให้ทุนวิจัยนี้และได้มีการปรับปรุงคำถามให้สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย และขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือได้นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) จำนวน 30 ชุด และได้ใช้ทฤษฎีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Conbranch (1951) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติในการวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ ของแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือโดยรวม (Reliability Coefficients) มีค่า Alpha = 0.872 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 87.21 ของการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล ผลการวิจัยได้ผลดังนี้

1. ลักษณะวัฒนธรรมการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล จากประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 364 คน สามารถจำแนกได้ ดังนี้

จากประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 364 คน พบว่า

1) เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะเป็นผู้หญิง จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 95.33 และผู้ชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ดังแสดงตามตารางข้างล่างนี้

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	4.67
หญิง	347	95.33
รวม	364	100.00

2) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.64 รองลงมา จะอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 และสุดท้าย จะอายุ ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 ดังแสดงตามตารางข้างล่างนี้

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	7	1.92
26 – 35 ปี	137	37.64
36 – 45 ปี	96	26.37
46 – 55 ปี	46	12.64
56 - 65 ปี	53	14.56
66 ปี ขึ้นไป	25	6.87
รวม	364	100.00

3) เมื่อจำแนกตามศาสนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะนับถือศาสนา พุทธ จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 94.51 รองลงมา ศาสนาคริสต์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 และสุดท้าย จะนับถือศาสนา อื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 ดังแสดงตามตารางข้างล่างนี้

ศาสนา	จำนวน	ร้อยละ
พุทธ	344	94.51
คริสต์	15	4.12
อิสลาม	4	1.10
อื่น ๆ,,,,,,,,,,,,,	1	0.27
รวม	364	100.00

4) เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะมีอาชีพเกษตรกร จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 70.88 รองลงมา อาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 และสุดท้าย อาชีพอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 ดังแสดงตามตารางข้างล่างนี้

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกร	258	70.88
ข้าราชการ	47	12.91
ธุรกิจส่วนตัว	58	15.93
อื่น ๆ,,,,,,,,,,,,,	1	0.27
รวม	364	100.00

5) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะมีสถานภาพ แต่งงานแล้ว จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 75.55 รองลงมา โสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 และสุดท้าย แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 ดังแสดงตามตารางข้างล่างนี้

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	43	11.81
แต่งงานแล้ว	275	75.55
หย่าร้าง	31	8.52
แยกกันอยู่	15	4.12
รวม	364	100.00

6) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะมีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 44.51 รองลงมา มีมัธยมศึกษา จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 และสุดท้าย สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ดังแสดงตามตารางข้างล่างนี้

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	94	25.82
มัธยมศึกษา	96	26.37
ปริญญาตรี	162	44.51
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.30
รวม	364	100.00

7) พยัญชนะ ก-ฮ ตัวใด ในชื่อท่าน ที่ท่านชอบที่สุด เมื่อเรียงลำดับพยัญชนะ ก-ฮ

3 ลำดับแรก พบว่า

ลำดับที่ 1 คือ ก โดยให้เหตุผลหลักๆ ว่า

- เป็นพยัญชนะตัวแรกในชื่อ
- เป็นพยัญชนะตัวแรก แสดงถึงความเป็นที่ 1
- เป็นอักษรที่เชื่อว่าทำให้โชคดี
- ทำให้ชื่อมีความหมายชัดเจนขึ้น

ลำดับที่ 2 คือ ส โดยให้เหตุผลหลักๆ ว่า

- เป็นอักษรตัวที่แสดงถึงความยิ่งใหญ่
- เป็นพยัญชนะที่มีคนมาใช้ตั้งชื่อเยอะ
- เป็นอักษรที่เชื่อว่าทำให้โชคดี
- ทำให้ชื่อมีความหมายชัดเจนขึ้น

ลำดับที่ 3 คือ น

- ชอบชื่อตัวเองว่า นก ซึ่งมันน่ารักดี
- เป็นพยัญชนะที่มีคนมาใช้ตั้งชื่อเยอะ
- เป็นอักษรที่เชื่อว่าส่งเสริมทางด้านทรัพย์
- ทำให้ชื่อมีความหมายด้านเกียรติยศดี เมื่อพิจารณาจากวันเกิด

จากการศึกษาลักษณะการใช้วัฒนธรรมการใช้ภาษาในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล เขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภोजองเจียม จังหวัดอุบลราชธานี สามารถสรุปได้ว่าประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขง

เจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ยังมีความเชื่อว่าการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล การใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อมงคล ในปัจจุบันก็ยังคงมีความเชื่ออยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง หรือเพศชาย ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จะเป็นผู้หญิง มีผู้ชายเป็นส่วนน้อย และส่วนใหญ่จะมีอายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยทำงาน และนับถือศาสนาพุทธ ถึงร้อยละ 94.51 ที่ประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกร ข้าราชการ และธุรกิจส่วนตัว และสถานภาพแต่งงานแล้ว มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ที่มาตอบแบบสอบถามทั้งหมด ถือว่าบ้านด่านเก่ามีคนที่มีระดับการศึกษาสูง และมีความรู้เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีความเชื่อว่าการใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อมงคลในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยเชื่อว่าหากชื่อดี มีอักษรดี เช่น ก ส และ น จะทำให้ตนเองโชคดี และมีความอิสระ มีทรัพย์สินมาก ตามลำดับ

2. การจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล ในการตั้งชื่อ 3 ลำดับแรก พบว่า

ลำดับที่ 1 คือ การตั้งชื่อที่มุ่งความหมายในทางที่ดีเป็นมงคลแก่ชีวิต แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้รู้ หรือ นักปราชญ์ มีทรัพย์สินเงินทองหรือมีความเจริญก้าวหน้า

ลำดับที่ 2 คือ การตั้งชื่อให้คล้องจองกันระหว่างพี่น้อง เพื่อแสดงถึงความไพเราะของภาษา และแสดงถึง ความผูกพันระหว่างพี่น้อง

ลำดับที่ 3 คือ การตั้งชื่อโดยการนำอักษรของชื่อพ่อและแม่มารวมกัน เพื่อแสดงถึงความรักความผูกพัน ระหว่างพ่อ แม่และลูก

จากการจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อ ต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล ในการตั้งชื่อ 3 ลำดับแรก ยังสามารถบ่งบอกได้อีกว่า เขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีให้ความสำคัญกับลำดับแรก ในการตั้งชื่อมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการให้ลูกหลานตนเองเป็นบุคคลที่มีความรู้ เพราะเชื่อว่าความรู้จะนำไปสู่ชีวิตที่ดีขึ้น เช่น มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีทรัพย์สินเงินทอง และยังส่งผลทำให้ความสัมพันธ์กับ ลำดับที่ 2 คือความผูกพันระหว่างพี่น้องแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นตามลำดับ โดยมีลำดับที่ 3 คือ ความรักความผูกพัน ระหว่างพ่อ แม่และลูก และมีความกตัญญูต่อบุพการี เป็นรากฐานของความสัมพันธ์ทุกความสัมพันธ์

อภิปรายผล

1. ส่วนใหญ่จะพบว่าผู้หญิงจะให้ความสำคัญ เรื่อง การตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคลมากกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับ สวพร บุญญผลานันท์ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาวิธีการตั้งชื่อคนตามความเชื่อตามหลักทฤษฎีปกรณ จะมิกกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงจำนวนมาก เนื่องจากผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนกว่าผู้ชาย และสุภาพรณ ฌ บางช้าง (2527) ได้กล่าวเสริมไว้ว่า ความนิยมตั้งชื่อคนให้มีความ

หมายถึงการมีอำนาจ ชัยชนะในการตั้งชื่อเพศชายและความหมายเกี่ยวกับความงามความเป็นสิริมงคลในการตั้งชื่อเพศหญิง

2. การตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล ในปัจจุบันไม่จำกัดอายุเหมือนในอดีต คนรุ่นวัยทำงานก็ให้ความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม ส่วนใหญ่ก็ยังเป็นคนนับถือศาสนาพุทธอยู่

3. การตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล ในปัจจุบันไม่จำกัดอาชีพเหมือนในอดีต ทุกอาชีพล้วนให้ความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะเกษตรกร และข้าราชการ และส่วนใหญ่จะแต่งงานแล้ว การศึกษาก็เช่นกันพบว่า ปริญญาตรี ให้ความสำคัญมากที่สุด

4. พยัญชนะ ก-ฮ ตัวใด ในชื่อ ที่ชอบที่สุด เมื่อเรียงลำดับพยัญชนะ ก-ฮ 3 ลำดับแรก โดยให้เหตุผลหลักๆ ว่า เป็นพยัญชนะตัวแรกในชื่อ เป็นพยัญชนะตัวแรก แสดงถึงความเป็นที่ 1 เป็นอักษรที่เชื่อว่าทำให้โชคดี ทำให้ชื่อมีความหมายชัดเจนขึ้น มีความอิสระ และยิ่งใหญ่ สวรร บัญญุลานนท์ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาวิธีการตั้งชื่อคนตามความเชื่อตามหลักทักษาปกรณ์ จะมีกลุ่มตัวอย่างจะให้ความสำคัญในการเลือกใช้พยัญชนะ เช่น การตั้งชื่อคนตามความเชื่อของหลักทักษาปกรณ์ เช่น ผู้ที่เกิดวันอาทิตย์ เพศชาย อธิบายได้ดังนี้ จำนวน 43 ตัวอักษร อักษรวรรคอุตสาหะ (อักษร บ ป ผ ฝ พ ฟ ภ ม) จำนวน 40 อักษรวรรคมนตรี (อักษร ย ร ล ว) จำนวน 35 ตัวอักษร อักษรวรรคบริวาร (อักษร อ สระและวรรณยุกต์) จำนวน 31 ตัวอักษร อักษรวรรคอายุ (อักษร ก ข ค ฆ ง) จำนวน 21 ตัวอักษร อักษรวรรคศรี (อักษร ฎ ฏ ฐ ฑ ฒ ณ) จำนวน 13 ตัวอักษร และไม่พบการใช้อักษรวรรคกาลกิณี (อักษร ศ ช ส ห พ ฮ) ในการนำหน้าชื่ออักษรที่ใช้นำหน้าชื่อ และเพศหญิงนิยมใช้อักษรวรรคศรีนำหน้าชื่อ หรือถ้าไม่ใช้อักษรวรรคเดชหรือวรรคศรีในการตั้งชื่อนิยมใช้อักษรวรรคอื่นที่เป็นสิริมงคลมาใช้ในการนำหน้าชื่อได้ เช่น อักษรวรรคบริวาร อักษรวรรคอายุ อักษรวรรคมูละ อักษรวรรคอุตสาหะ และอักษรวรรคมนตรี เพื่อหนุนนำให้เจ้าของชื่อมีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต และควรหลีกเลี่ยงการใช้อักษรวรรคกาลกิณีในการใช้นำหน้าชื่อหรือประกอบชื่อ เพราะเชื่อว่าจะส่งผลให้เจ้าของชื่อประสบกับความโชคร้าย

5. การจัดลำดับความสำคัญลักษณะในการใช้ภาษา ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อตัวมงคล ในการตั้งชื่อ 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การตั้งชื่อที่มุ่งความหมายในทางที่ดีเป็นมงคลแก่ชีวิต แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้รู้ หรือ นักปราชญ์ มีทรัพย์สินเงินทองหรือมีความเจริญก้าวหน้า ลำดับที่ 2 คือ การตั้งชื่อให้คล้องจองกันระหว่างพยางค์ เพื่อแสดงถึงความไพเราะของภาษา และแสดงถึง ความผูกพันระหว่างพยางค์ และลำดับที่ 3 คือ การตั้งชื่อโดยการนำอักษรของชื่อพ่อและแม่มารวมกัน เพื่อแสดงถึงความรักความผูกพัน ระหว่างพ่อ แม่และลูก ซึ่งสอดคล้องกับ วราลี รุ่งบานจิตและคณะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การสำรวจและศึกษาการตั้งชื่อร้านค้าภาษาจีนของชาวไทย เชื้อสายจีนในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า การตั้งชื่อของคนไทยมีหลักเกณฑ์หลายประการด้วยกัน ซึ่งสามารถสะท้อนความเชื่อ ความคิด ความนิยมและภูมิปัญญาของคนไทยไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ 1) การตั้งชื่อที่มุ่งความหมายในทางที่ดีเป็นมงคลแก่ชีวิต 2) การตั้งชื่อให้คล้องจองกันระหว่างพยางค์ เพื่อแสดงถึงความไพเราะ

ของภาษา และแสดงถึง ความผูกพันระหว่างพี่น้อง 3) การตั้งชื่อโดยการนำอักษรของชื่อพ่อและแม่มา
รวมกัน เพื่อแสดงถึงความรักความผูกพัน ระหว่างพ่อ แม่และลูก และอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบล
บ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี นับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก แต่ก็มีศาสนาอื่นบ้าง
แต่น้อยมาก และก็ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนที่นับถือศาสนาอื่นเป็นอย่างดี แต่นักวิจัยก็ควรมีความ
ระมัดระวัง เพราะความเชื่อในทางศาสนาที่แตกต่างกัน อาจจะมีผลทำให้นักวิจัยได้ข้อมูลที่ผิดไปจากความ
เป็นจริงได้

1.2 จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบล
บ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เป็นวัยทำงาน นักวิจัยต้องหาเวลาที่
เหมาะสมในการลงพื้นที่ ไม่ควรไปเวลาที่เขาทำงาน เพราะอาจจะมีผลต่อการวิจัย ควรมีการนัดหมาย หรือ
นัดประชุมเอา

1.3 จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยประชาชนในเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบล
บ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี ส่วนใหญ่เป็นเด็กรุ่นใหม่ มี
ความเชื่อในเรื่องนี้น้อยมาก นักวิจัยต้องใช้ความพยายามให้มาก หรือใช้การลดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างนี้เอา

1.4 ข้อมูลงานวิจัยชิ้นนี้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ในการตั้งชื่อนี้ ไปตั้งชื่อร้าน
ผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมอื่นๆได้

1.5 การตั้งชื่อมีพื้นฐานจากความเชื่อ และมีหลักการ คุณค่าในการอนุรักษ์ย่อมมี ฉะนั้นหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม ต่อยอดกับด้านต่างๆ ได้ เช่น ด้านวัฒนธรรม ด้านภาษา ด้านธุรกิจ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาถึงการตั้งชื่อให้หลากหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับงาน เช่น การตั้งชื่อ
ร้านอาหารอย่างไรให้เหมาะสม การตั้งชื่อนั่งร้านอย่างไรให้เหมาะสม เป็นต้น

2.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการตั้งชื่อที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น หรือชาติพันธุ์
เพื่อให้เข้าถึงแก่นสารบริบทนั้นๆ เช่น รูปแบบการตั้งชื่อของเผ่าเยอ ในจังหวัดศรีสะเกษ และเปรียบเทียบกับ
กับเขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี เป็นต้น

2.2.3 เขตบ้านด่านเก่า เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี
เดิมที่เกิดจากการรวบรวมไพร่พลอพยพหนีออกจากเมืองเขื่อนขันธกาบแก้วบัวบานลงมาทางใต้ โดยแบ่ง
ออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เดินทางมาทางบกได้มาตั้งถิ่นฐานที่ดอนมดแดง อันเป็นที่ตั้งของเมือง
อุบลราชธานีในปัจจุบัน อีกกลุ่มหนึ่งอพยพมาตามแม่น้ำโขง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายจะไปพึ่งบารมีพระองค์หลวง
(เจ้าชัยกฤต) ที่นครจำปาสัก ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมการใช้ภาษา

ในการตั้งชื่อต่อความเชื่อเรื่องมงคล โดยใช้พยัญชนะ ก-ฮ เป็นตัวกำหนดชื่อมงคล ของ 2 กลุ่มนี้ด้วยว่า
ยังคงเหมือนกันหรือไม่ หรือต่างกัน อย่างไร

องค์ความรู้ใหม่

การตั้งชื่อตามความเชื่อของคน มีผลต่อการดำรงชีวิต ซึ่งความเชื่อนั้น เป็นบ่อเกิดของการ
แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ดังนั้น เพื่อประกอบหลักการนั้น จึงใช้พยัญชนะไทยตั้งแต่ ก-ฮ มาเป็น
องค์ประกอบ อักษรใด ตรงกับคนเกิดวันใด จึงใช้อักษรนั้น มาอ้างอิงตามความเชื่อของตนเป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

- ธัญพิมลเทพไกรวัล. (2560). ลักษณะภาษาไทยในการตั้งชื่อเพชฌัญญ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 8(1), 185-207.
- นันทนา รณเกียรติ. (2556). สัทศาสตร์ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- วรลี รุ่งบานจิตและคณะ (2562). การสำรวจและศึกษาการตั้งชื่อร้านค้าภาษาจีนของชาวไทย เชื้อสายจีน
ในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิรัช ศิริพัฒนะนาวัน. (2544). การศึกษาการตั้งชื่อของคนไทย. วิทยานิพนธ์ (อ.ม. (ภาษาไทย)) –
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวพร บุญญผลานันท์ และคณะ (2560). การศึกษาวิธีการตั้งชื่อคนตามความเชื่อตามหลักทักษาปกรณ์.
สาขาภาษาไทย ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุภาพรรณ ณ บางช้าง. (2527). ประวัติวรรณคดีบาลีในอินเดียและลังกา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- theTSISThailand. (2564). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป.
<https://www.thetsis.com/post/research-tips-sampling>

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*

กิตติยาภรณ์ พลนิกาย^{1*} ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ²

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*Corresponding author e-mail: 618010200101@rmu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครูจำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.85 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.89 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.95 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.95 ระยะที่ 2 ขั้นที่ 1 แนวทางและประเมินการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทางดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี(PNI_{Modified} = 0.52) ด้านมนุษย(PNI_{Modified} = 0.46) ด้านวิสัยทัศน์(PNI_{Modified} = 0.42) และด้านความคิดรวบยอด(PNI_{Modified} = 0.37) 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามี 25 แนวทาง 2.1) ด้านเทคนิควิธี 8 แนวทาง 2.2) ด้านมนุษย 7 แนวทาง 2.3) ด้านวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง 2.4) ด้านความคิดรวบยอด 5 แนวทาง

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางการพัฒนา

* Received: 13 February 2024, Revised: 23 April 2024, Accepted: 27 April 2024

Guidelines for Developing Management Skills of School Administrators under Khonkaen Primary Education Service Area Office 2

Kittiyapon Polnikay^{1*} Chayakan Ruangsuwan²

¹Master of Education in Educational Administration, Maha Sarakham Rajabhat University

²Assistant Professor of Faculty of Education, Maha Sarakham Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 618010200101@rmu.ac.th

ABSTRACT

The aims of this study were 1) to study the current condition, desirable condition and the principal needs of the management skills of school administrators. 2) to study the management skills development guidelines of school administrators, the study was divided into 2 phases, Phase 1: studied the current condition, desirable condition and the principal needs of the management skills of school administrators by stratified random sampling method from the 321 administrators and teachers as the group of samples. The research tool was a questionnaire, the consensus index was 0.80-1.00, the current condition questionnaire was 0.95, and the desirable condition questionnaire was 0.95. Phase 2: the management skills development guidelines of school administrators from experts with a tool: the interview form, after all, analyze the information from the interview forms for doing descriptive presentation. The results of this study found that 1) the current condition of management skills development guidelines of school administrators in general and each aspect was at a moderate level 2) the desirable condition of the management skills development guidelines of school administrators as a whole and in each aspect was at the highest level 3) the principal needs for the management skills development guidelines of school administrators are in order from highest to lowest; technical skills, human skills, visionary skills and conceptual skills; 4) management skills development guidelines of school administrators 4.1) in term of technical skills found 8 development guidelines 4.2) in term of human skills found 7 development guidelines 4.3) in term of visionary skills found 5 development guidelines and 4.4) conceptual skills found 5 development guidelines.

Keywords: Management Skills; School Administrators; Development Guidelines

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความ ได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัด การศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และ สมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มี รายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาประเทศในช่วง ระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ ประชาธิปไตย ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มี ความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของ ชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคน ไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตาม ความถนัดของตนเอง(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนตัวเชื่อมระหว่างนโยบายไปสู่การปฏิบัติของครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในแต่ละยุคสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง

คือกุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูง ยุคโลกาภิวัตน์ มีความไร้พรมแดนไม่มีอะไรกีดขวางการติดต่อสื่อสารได้ การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ พัฒนาครูทั้งระบบ และพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ แก้ปัญหานักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2566) ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังประสบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำองค์กร ที่ต้องใช้ทักษะการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเพื่อให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ หากนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การดำเนินงาน จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งศึกษาให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาและนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ นำเสนอขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวน 1,953 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 158 คน และครู จำนวน 1,795 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากประชากรทั้งหมด 1,953 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครู จำนวน 295 คน

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แยกตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) นำร่างแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเลือกข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) แบบสอบถามมีค่าคุณภาพเครื่องมือดังนี้ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.85 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากนั้นส่งแบบสอบถามไปยังต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์พร้อมประสานความร่วมมือทางโทรศัพท์ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน ได้รับการตอบกลับจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 98.13 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก 144 คน ได้รับการตอบกลับ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 98.61 ขนาดกลาง จำนวน 168 คน ได้รับการตอบกลับจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 98.21 ขนาดใหญ่ จำนวน 9 คน ได้รับการตอบกลับ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.88 โดยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล นำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยประยุกต์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

และจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขั้นที่ 1 วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิ [A1][KP2] เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน 3) กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมด้านการบริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมด้านการบริหารการศึกษา และกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนการบริหารการศึกษา

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

2) ร่างแบบสัมภาษณ์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

3) สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1) กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2) นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สูงสุดของแต่ละองค์ประกอบ ในการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบประเมินและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3) นำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประสานงาน นัดหมาย วันเวลา สถานที่ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ การตีความ การสรุปความ การอนุมาน จากบันทึกการสัมภาษณ์แล้วสรุปเป็นความเรียง

ขั้นที่ 2 วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน 3) กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

- 1) ศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ร่างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข
- 3) สร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

- 1) กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
- 2) นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สูงสุดของแต่ละองค์ประกอบ ในการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบประเมินและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3) นำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินแนวทางการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประสานงาน นัดหมาย วันเวลา สถานที่ แล้วดำเนินการไปพบผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านเทคนิควิธี	3.18	0.45	ปานกลาง	4.84	0.46	มากที่สุด	0.52	1
2. ด้านมนุษย	3.24	0.44	ปานกลาง	4.74	0.48	มากที่สุด	0.46	2
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.41	0.48	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.37	4
4. ด้านวิสัยทัศน์	3.32	0.46	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด	0.42	3
โดยรวม	3.29	0.46	ปานกลาง	4.74	0.48	มากที่สุด	0.44	-

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.48) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.46) ด้านมนุษย ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.45) และด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านเทคนิค

วิธี ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.48) ด้านมนุษย ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.46) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) และด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

3. ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.44$ เรียงค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้
ด้านเทคนิควิธี $PNI_{Modified} = 0.52$ ด้านมนุษย $PNI_{Modified} = 0.46$ ด้านวิสัยทัศน์ $PNI_{Modified} = 0.42$ และ
ด้านความคิดรวบยอด $PNI_{Modified} = 0.37$ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านเทคนิควิธี (8 แนวทางการพัฒนา)	1. ผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงาน ในหน้าที่ของตน 2. มีการวางแผนงานและโครงการ ตลอดจนแนวทางรับมือในกรณีเกิดปัญหา 3. การให้คำปรึกษา สาธิต แนะนำวิธีการต่าง ๆ 4. มีเครื่องมือ หรือ วิธีการเฉพาะ 5. เทคนิคการพูดเชิงสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังปฏิบัติตามได้ 6. มีความรอบรู้ในหน้าที่การบริหาร 7. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 8. ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่
ด้านมนุษย (7 แนวทางการพัฒนา)	1. ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 2. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน 3. ให้ความสำคัญกับสิทธิ เสรีภาพ ความเท่าเทียม 4. ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัย 6. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ 7. ความเข้าใจ เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านวิสัยทัศน์ (5 แนวทางการพัฒนา)	1. บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2. นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง 3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ 4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 5. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์
ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความคิดรวบยอด (5 แนวทางการพัฒนา)	1. การกำหนดแนวนโยบายจุดประสงค์และขอบเขตของงานที่แน่นอน 2. มีการวิเคราะห์งาน 3. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า 4. มีความรอบคอบ วินิจฉัยได้ตรงประเด็น 5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 พบแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 25 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านเทคนิควิธี มีแนวทางการพัฒนา 8 แนวทาง 2) ด้านมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา 7 แนวทาง 3) ด้านวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง และ 4) ด้านความคิดรวบยอด มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	มากที่สุด
1. ด้านเทคนิควิธี	4.94	0.23	มากที่สุด	4.80	0.39	มากที่สุด
2. ด้านมนุษย์	4.91	0.28	มากที่สุด	4.79	0.38	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.89	0.23	มากที่สุด	4.80	0.39	มากที่สุด
4. ด้านความคิดรวบยอด	4.85	0.37	มากที่สุด	4.74	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.90	0.24	มากที่สุด	4.78	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาขอนแก่นเขต 2 พบว่า ทุกด้านอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.24) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.23) ด้านมนุษย์ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.23) และ ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.39) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.39) ด้านมนุษย์ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.38) และด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สรุปผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัจจุบันรายด้านเรียงลำดับสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านความคิดรวบยอด 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านมนุษย์ 4) ด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์รายด้านเรียงลำดับสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย์ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น รายด้านเรียงลำดับสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้ 1) ด้านเทคนิควิธี($PNI_{Modified} = 0.52$) 2) ด้านมนุษย์($PNI_{Modified} = 0.46$) 3) ด้านวิสัยทัศน์($PNI_{Modified} = 0.42$) 4) ด้านความคิดรวบยอด($PNI_{Modified} = 0.37$) ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 25 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านเทคนิควิธี มีแนวทางการพัฒนา 8 แนวทาง 2) ด้านมนุษย์มีแนวทางการพัฒนา 7 แนวทาง 3) ด้านวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง และ 4) ด้านความคิดรวบยอด มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความคิดรวบยอด ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมนุษย และด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารและหาวิธีการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศรีบุญญา น้อยพินาย (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคิดรวบยอด สอดคล้องกับ เสาวลี แฉ่งใจดี (2563) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลการวิจัย สภาพปัจจุบันการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเทคนิควิธี ซึ่งสอดคล้องกับ ปณิดา ใจดี (2562) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู2500) ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเทคนิค

2.3 ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมมีค่าเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เข้าใจพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกำหนดเป้าหมายผ่านวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการประเมินปัญหาได้อย่างดี สอดคล้องกับ ศรีบุญญา น้อยพินาย (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าค่าเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะด้านการสอน 3) เทคนิคด้านวิธี ตามลำดับ

2.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 1) ด้านเทคนิควิธี เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตน มีการวางแผนงานและโครงการ 2) ด้านมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันเพื่อสร้างกรอบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และ 4) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวนโยบายจุดประสงค์และขอบเขตของงานที่แน่นอน มีการวิเคราะห์งานได้อย่างเป็นระบบ ตรงประเด็น ถูกต้อง แม่นยำ มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านเทคนิควิธี เป็นด้านที่ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตน มีการวางแผนงานและโครงการ ตลอดจนแนวทางรับมือในกรณีเกิดปัญหา

1.2 ผลจากการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความคิดรวบยอดเป็นด้านที่ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรต้องพัฒนาการกำหนดแนวนโยบายจุดประสงค์และขอบเขตของงานที่แน่นอน มีการวิเคราะห์งานได้อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงที่มาของการมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและพัฒนาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

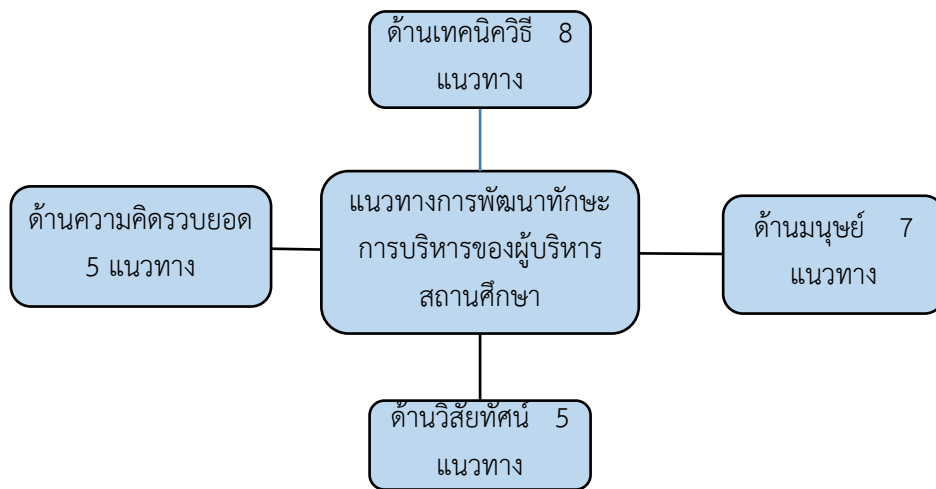
กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของบทความวิจัยฉบับนี้ ขอพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาตม และอาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร ที่ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์

องค์ความรู้ใหม่

1. ทักษะการบริหาร ประกอบด้วย 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านวิสัยทัศน์ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงลำดับสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้ 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ผลดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินผลตามความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษขอนแก่นเขต 2. (2566) *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษขอนแก่นเขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เสาวลี แจ่มใจดี. (2563). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล การบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี*

มิ่งขวัญ ญาติธรรม^{1*} สายันต์ บุญใบ² รัชฎาพร งอยยุทธ³

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

*Corresponding author e-mail: Mingkhuan1985@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบความสัมพันธ์และหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการ
บริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ปี
การศึกษา 2566 จำนวน 238 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 218 คน จาก
20 สถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่ง
คุณภาพของแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .729 - .811 และ
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง .817 - .923 และค่าความเชื่อมั่นเมื่อ เท่ากับ .938 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-way ANOVA), และการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตาม
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การ
ทำงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
การทำงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการ
บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยม
ีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .863$) 5. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มี
ดังนี้ 5.1 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาบุคลากร
ด้านงบประมาณและด้านการประเมินผล 5.2 แนวทางพัฒนาประสิทธิผล มี 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน
การศึกษาต่อเนื่องและด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์; ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา

* Received: 25 February 2024, Revised: 16 April 2024, Accepted: 19 April 2024

The Relationship Between Efficiency of Results Based Management and Effectiveness of the Educational Standards Administrations of School Under Udonthani Provincial Office of Learning Encouragement

Mingkhuan Yarttum^{1*} Sayan Boonbai² Rutchadaporn Ngoipoothon³

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³Anuban Tao-Ngoi School Sakon Nakhon Primary Education Service Area office 1., Thailand

*Corresponding author e-mail: Mingkhuan1985@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, compare, and analyze the relationships and guidelines development for the effectiveness of educational management under udonthani provincial office of learning encouragement. The sample group used in the research consisted of educational institution administrators and teachers in educational institutions. Under udonthani provincial office of learning encouragement, academic year 2023, A sample of 238 people, consisting of 20 educational institution administrators and 218 teachers from 20 educational institutions, using a multi-step random sampling method. Research tools include questionnaires and interviews. The quality of the results-oriented management efficiency questionnaire It has a discriminatory power value between .729 - .811 and a reliability value of .910 and the questionnaire on administrative effectiveness according to educational standards. The discriminatory power value is between .817 - .923 and the confidence value is equal to .938. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, hypotheses were tested using t-test analysis, F-test (One-way ANOVA), and correlation coefficient analysis. The findings were as follows: 1. The overall effectiveness of performance-oriented management and adherence to educational standards in schools was found to be at the high level; 2. The performance-oriented management effectiveness showed no significant differences based on the positions, work experience, and school sizes of school administrators and teachers; 3. The effectiveness of adherence to educational standards also showed no significant differences based on the positions, work experience, and school sizes of school administrators and teachers; 4. A statistically significant positive correlation was identified between the effectiveness of performance-oriented management and adherence to educational standards ($r_{xy} = .863$) at the .01 significance level; 5. Development directions for enhancing efficiency in performance-oriented management and adherence to educational standards in the Learning Promotion Office in Udonthani Province include five aspects for performance enhancement (academic management, planning, personnel development, budgeting, and evaluation) and three aspects for results enhancements (basic education, continuous education, and individualized education).

Keywords: Efficiency Results Based Management; Effectiveness of the Educational Standards

บทนำ

นโยบายและจุดเน้นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปี พ.ศ. 2565 วิสัยทัศน์ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม บนรากฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ที่เป็นรูปธรรม วัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้ผู้บริหารองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทำให้การบริหารการศึกษามีการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น เป็นวิธีการบริหารงานขององค์การภาครัฐแนวใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะอยู่ที่องค์การจะต้องการจัดระบบการตรวจวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและระบบการรายงานผลการดำเนินงานสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ ซึ่งเป็นวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ต้องการให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้และมุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วรินทร์ วิรุณพันธ์, 2564)

ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง เป้าหมายที่ทุกสถานศึกษาพึงตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร ซึ่งในการพิจารณาประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง อาทิ การวางแผน การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล พร้อมทั้งการประเมินติดตามผลลัพธ์ของประสิทธิภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูงทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ในส่วนของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง การสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม จะส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและผู้เรียนรวมทั้งชุมชนเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียง ซึ่งจะเกิดผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี, 2564)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มีสถานศึกษา จำนวน 20 แห่ง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ และเร่งดำเนินการด้านการบริหาร จัดการบริหารบุคลากร สถานศึกษา และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในสังกัด ให้มีคุณภาพที่ดี โดยเน้นด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ความสามารถของผู้เรียนเฉลี่ย อยู่ในขั้นต่ำทั้งในด้านกระบวนการคิด การวิเคราะห์และการสังเกตอย่างมีเหตุผล การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความรู้ทางวิชาการ จึงต้องเร่งยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมและสนับสนุนให้ปัจจัยความสำเร็จของการบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของ สถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาด ของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการ บริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงาน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี

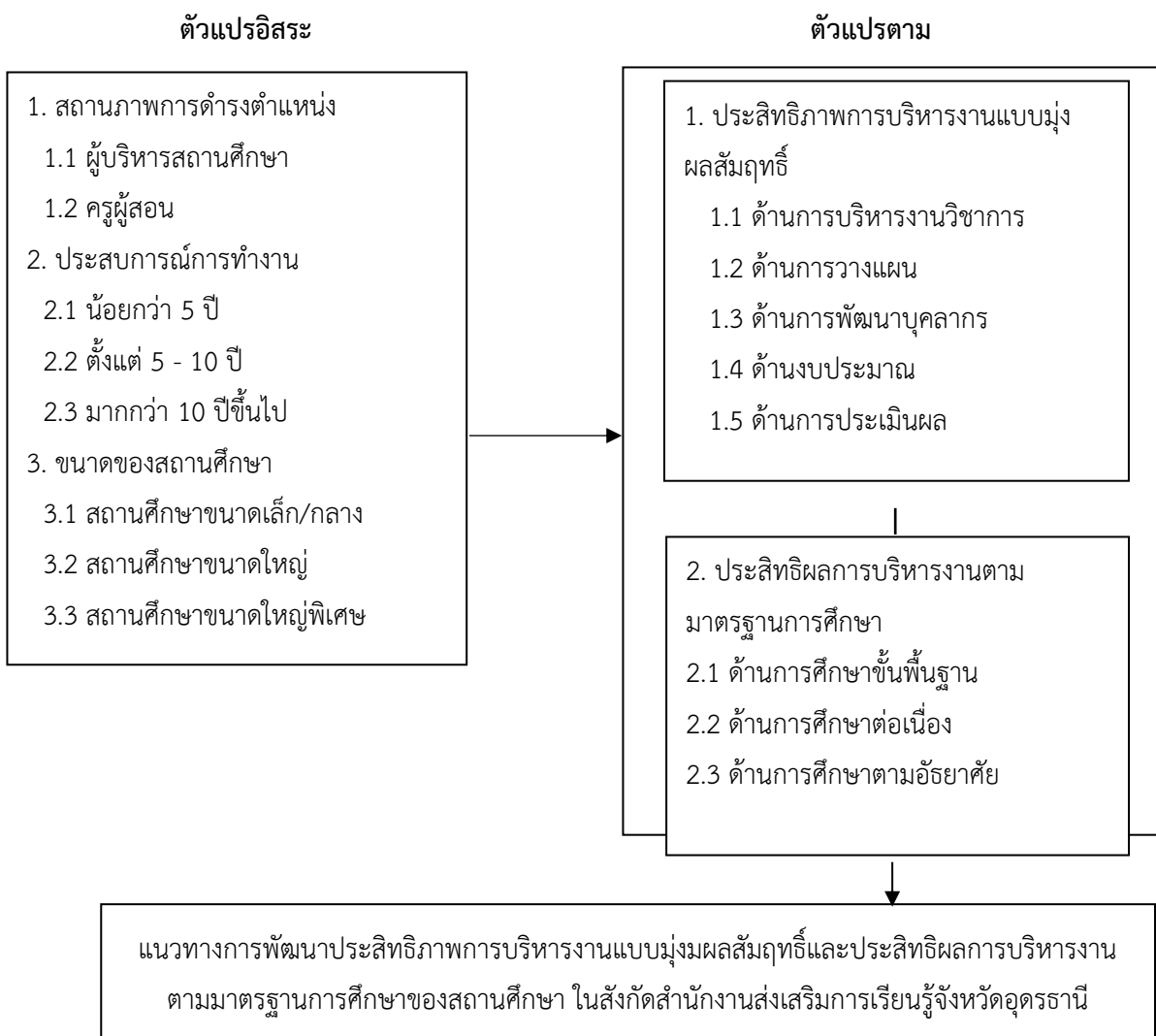
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดอุดรธานี

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 591 คน จาก 20 สถานศึกษาจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 571 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ทั้งนี้ผู้วิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 218 คน จาก 20 สถานศึกษา โดยใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของ

สถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 238 ฉบับ ถึง 20 สถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ได้รับเอกสารตอบกลับมาจำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$)

ตาราง 1 ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (x_1)	4.59	0.46	มากที่สุด	4
2. ด้านการวางแผน (x_2)	4.64	0.46	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (x_3)	4.60	0.43	มากที่สุด	2
4. ด้านงบประมาณ (x_4)	4.59	0.49	มากที่สุด	5
5. ด้านการประเมินผล (x_5)	4.60	0.47	มากที่สุด	3
รวม	4.61	0.42	มากที่สุด	

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$)

ตาราง 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_1)	4.61	0.43	มากที่สุด	3
2. ด้านการศึกษาต่อเนื่อง (Y_2)	4.64	0.44	มากที่สุด	1
3. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย (Y_3)	4.63	0.44	มากที่สุด	2
รวม	4.63	0.42	มากที่สุด	

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .863$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี โดยรวม (Y_t)

ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1)	0.763**	สูง
2. ด้านการวางแผน (X_2)	0.767**	สูง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)	0.828**	สูง
4. ด้านงบประมาณ (X_4)	0.769**	สูง
5. ด้านการประเมินผล (X_5)	0.837**	สูง
รวม (X_t)	0.863**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางการพัฒนา โดยการนำเอาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในด้านที่มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงขึ้นไป มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

6.1 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับบริบท เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย 1.2) ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ 1.3) ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย 2) ด้านการวางแผน ดังนี้ 2.1) สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลลัพธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ 2.2) บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและภาคีเครือข่าย ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 3.1) บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีและด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านอื่น ๆ สามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 3.2) ผู้บริหารและบุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่ชัดเจน มีการปรับตัวเอง ปรับวิธีการให้เหมาะสมกับผู้เรียน และ 3.3) สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) ด้านงบประมาณ ดังนี้ 4.1) สถานศึกษาจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ และ 4.2) ใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับสามารถตรวจสอบได้ โดยยึดคู่มือแนวปฏิบัติตามรายละเอียดอย่างถูกต้อง และ 5) ด้านการประเมินผล ดังนี้ 5.1) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในมีกระบวนการ ประเมินที่หลากหลาย โดยยึดการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ 5.2) สถานศึกษาใช้เครื่องมือประเมินที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้อง ครอบคลุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ และ 5.3) สถานศึกษาประเมินผลทุกครั้งตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สรุปรายงานผล นำไปปรับปรุงและพัฒนา

6.2 แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1.1) สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับท้องถิ่น ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา 1.2) จัดการศึกษาที่เน้นความต้องการผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และ 1.3) จัดการศึกษาการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน 2) ด้านการศึกษาต่อเนื่อง ดังนี้ 2.1) สถานศึกษาควรจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็น เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และ 2.2) สถานศึกษานำผลการหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต ความต้องการ บริบทพื้นที่ชุมชน สะท้อนถึงความเป็นอยู่ของชุมชน มีเอกลักษณ์ และ 3) ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้ 3.1) สถานศึกษามีความพร้อมในการให้บริการ จัด

การศึกษาให้มีวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม นำไปสู่การเรียนรู้ตามความสนใจ เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3.2) จัดการศึกษาที่ผู้รับบริการสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ ความต้องการ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงานโดยอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีการบูรณาการแนวคิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก มีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นตัวสะท้อนความสำเร็จผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริดา หลังจิ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการศึกษาต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการศึกษาตามอัธยาศัยและด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา ให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อีกทั้งสถานศึกษาได้รับการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิดาพร สุขแสงนิล (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ แคทริยา บุตรศรีมา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ยึดการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแนวคิดและหลักการบริหารจัดการและทิศทางการบริหารงาน เพื่อใช้เป็นจุดเน้นและกลยุทธ์การดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธพล อุพรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามสถานภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ นิศาชล บำรุงภักดี (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเข้าร่วมประชุม อบรม พัฒนาตนเองเป็นประจำ มีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้และนำองค์ความรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรในสถานศึกษา และบุคลากรในองค์กรอื่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวรรณ อังศุขาลวงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ สุริดา หลั่งจิ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ

บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็ง เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างรวมเร็วคล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัน ชาวีรา เบญญาเตชะ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ กาญจนา ภา วงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ของ ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาด ของสถานศึกษา ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน มีความคิดเห็นในการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภา พรณ์ พิลาดรัมย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตาม ความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก ตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ได้ทำงานร่วมกันมาโดยตลอด ทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงานไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำและผู้ตาม มีการแบ่งงานให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลตลอดจนมียุทธวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีในการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มองเห็นผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกันจึงมีมุมมองในเรื่องการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัณฐ์ คุ่มห้างสูง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการกำหนดขอบข่ายงานเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพและมีมาตรฐาน คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิภาวดี ทวีโชค (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยหลักในการบริหาร การสร้างระบบ การวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน รวมไปถึงการวัดและประเมินผลที่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพร้อมที่จะดำเนินกิจกรรมดังกล่าว จะ

ช่วยพัฒนาให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา นั่นคือ การบริหารจัดการของสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จในด้านผู้เรียนคือ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นไปตามเกณฑ์ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น เกิดความสำเร็จแก่ผู้รับบริการ คือทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความสำเร็จกับบุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกคนในสถานศึกษาปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์ ซึ่งในที่นี้คือ ประสิทธิภาพด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการศึกษาต่อเนื่องและด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้นจึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางลักษณ์ พรหมใจสา, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับสูง ($r = 828$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ จีรวรรณ อังศุवालวงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

6. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับบริบท เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย 2) ด้านการวางแผน สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลลัพธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรบุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีและด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านอื่น ๆ สามารถนำความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิดคำนวณ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านงบประมาณ สถานศึกษาจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ และ 5) ด้านการประเมินผล สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในมีกระบวนการ ประเมินที่หลากหลาย โดยยึดการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับท้องถิ่น ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา 2) ด้านการศึกษาต่อเนื่อง สถานศึกษาควรจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความ

ต้องการและความจำเป็น เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และ 3) ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษามีความพร้อมในการให้บริการ จัดการศึกษาให้มีวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม นำไปสู่การเรียนรู้ตามความสนใจ เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูง คือด้านการประเมินผล รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรจัดทำรายงานการวัดผลและประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริง มีการกำหนดนโยบายให้ครูแจ้งผลการเรียนให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบทันที เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น และสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินโดยยึดมาตรฐานผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนั้นสถานศึกษาควรมีการจัดประชุม เพื่อชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผล ดังนั้น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรนำผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการจัดโครงสร้างงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการศึกษาต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัยและด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งการส่งเสริมการบริหารงานตามมาตรฐานของสถานศึกษา สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และประสิทธิผลการบริหารงาน

ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน อาจส่งผลต่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเพิ่มตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการพัฒนา แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

สถานศึกษาที่มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงาน โดยอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการบูรณาการแนวความคิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลักมีการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นตัวสะท้อนความสำเร็จผลการดำเนินงาน โดยยึดหลักการด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนาบุคลากร งบประมาณและการวัดประเมินผล ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา มีความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดการดำเนินงานทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานทั้งระบบรวมไปถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้ในการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบ และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ของ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- แคทรียา บุตรศรีมา. (2565) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จิรวรรณ อังศุชาลวงค์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณัฏฐ์ คุ่มห้างสูง. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.
- นิตาชล บำรุงภักดี (2564). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุทธพล อุพรหม. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- วรินทร์ วิรุณพันธ์. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ 2564. อุดรธานี: สำนักงาน กศน. จังหวัดอุดรธานี.
- วันชาวีรา เบญจลาเตะ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วิดาพร สุขแสงนิล. (2562). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: วิทยาลัยทองสุข.
- วิภาวดี ทวีโชค. (2561). สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2565). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอกการพิมพ์.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุดรธานี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ 2564. เอกสารทางวิชาการ, เล่มที่ 18, 1-12. ศักดิ์ศรีอักษรการพิมพ์.

- สุภาพรณ์ พิลาดรัมย์. (2557). การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- สุรางลักษณ์ พรหมใจสา, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัด
เชียงราย. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2). 107-118.
- สุริดา หลั่งจิ. (2556). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราธิวาส, วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*

สุพรรณ พรหมภา^{1*} ไชยา ภาวะบุตร² ธวัชชัย ไพไหล³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*Corresponding author e-mail: Suphantiy@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา เปรียบเทียบความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่ มอร์แกน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 64 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ 64 คน และครูผู้สอน 193 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 – .807 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .587 – .882 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .549 – .817 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า F-test การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน 5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ มีค่าอำนาจพยากรณ์ 5 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอีก 1 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่วิเคราะห์สรุปเป็นแนวทางพัฒนามี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ประสิทธิภาพ; การบริหารงานวิชาการ

* Received: 26 February 2024, Revised: 12 April 2024, Accepted: 17 April 2024

Creative leadership of administrators that affects the effectiveness of academic administration in schools Under the jurisdiction of the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

Suphan Prompa¹ Chaiya Pawabutra² Tawatchai Pailai³

¹Master of Education in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

²⁻³Lecturer of Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Suphantiy@gmail.com

ABSTRACT

This research is to study compare relationships, predictive power, guidelines for developing creative leadership among administrators that affect the effectiveness of academic administration in schools. Under the jurisdiction of the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office, Area 2, the sample used Crejcie Morgan's table using a multi-stage sampling method. The sample consisted of 321 people, divided into 64 administrators, 64 heads of academic administration, and 193 teachers. The instruments were questionnaires, 5-level rating scales, Quality value of the entire questionnaire It has a discriminatory power value between .486 – .807 and a reliability value of .985. Creative leadership of executives It has a discriminatory power value between .587 - .882 and a reliability value of .976. Effectiveness of academic administration in schools It has a discriminatory power value between .549 - .817 and a reliability value of .975. and expert interviews. Statistics used included mean, standard deviation. F-test analysis, finding the simple Pearson correlation coefficient. and multiple regression analysis. The research results found that: 1. Creative leadership of executives Overall and each aspect is at a high level; 2. Effectiveness of academic administration in schools Overall and each aspect is at a high level; 3. Creative leadership of executives Classified by position status School size Work experience was found to be overall and in each area. There is a statistical significant difference at the .01 level; 4. Effectiveness of academic administration in schools Classified by position status Work experience found that overall and each aspect were significantly different at the .01 level, classified according to the size of the school. Found that there was no difference; 5. The results of the relationship analysis found that overall there was a positive relationship. It is at a high level of statistical significance at the .01 level; 6. Results of analysis to determine predictive power There were 5 aspects of predictive power. It was found that 4 aspects were statistically significant at the .01 level and 1 aspect was statistically significant at the .05 level; 7. Guidelines for developing creative leadership among executives The analysis summarized as guidelines for development has 5 aspects, consisting of consideration of the individual. Creativity Teamwork Imagination and flexibility.

Keywords: Creative Leadership; Effectiveness; Academic Administration

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การศึกษาไทยมีประวัติการพัฒนามายาวนานและในปัจจุบันมีสถานการณ์ที่เป็นความท้าทายต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาของประเทศไทย ในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ควบคู่ไปกับการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส สอดคล้องกับแนวความคิดของ Basadur ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) (Basadur, 2008)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาและมีความสำคัญที่สุด ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น (ไทพนา ป้อมหิน, 2562)

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นระดับผลของความสำเร็จจากการบริหารเพื่อให้งานบรรลุ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ให้เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ภาคภูมิ ทองลาด, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีพันธกิจในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าโดยภาพรวมประสบปัญหาหลาย

ประการ เช่น ปัญหาการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ปัญหาครูมีภาระงานมาก การนิเทศติดตามไม่ต่อเนื่องปัญหาครูขาดทักษะในการใช้สื่อ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,868 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 181 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,506 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) จำนวน 317 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 64 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ 64 คน และครูผู้สอน จำนวน 193 คน ทั้งหมด 64 โรงเรียนวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน ใช้แบบสอบถามทั้งเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ และขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

4. ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .587 - .882 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .549 - .817 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .976 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .975 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) โดยมีค่าคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 - .807 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .985

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F-Test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Least Significant Difference (L.S.D.) การหาค่าความสัมพันธ์ทางบวกการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การหาค่าอำนาจพยากรณ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การหาทางแนวทางพัฒนาผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีค่าอำนาจพยากรณ์มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1)	4.42	0.52	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2)	4.50	0.52	มาก

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		แปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
3. ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	4.36	0.54	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	4.42	0.52	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	4.46	0.51	มาก
6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_6)	4.43	0.55	มาก
รวม	4.43	0.48	มาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.58$) และด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.56$) และอีก 6 ด้านที่เหลือ อยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)	4.44	0.53	มาก
2. ด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ (Y_2)	4.41	0.52	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล (Y_3)	4.58	0.43	มากที่สุด
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (Y_4)	4.38	0.54	มาก
5. ด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.56	0.47	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_6)	4.49	0.49	มาก
7. ด้านการประสานงานความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่าย (Y_7)	4.44	0.47	มาก
8. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)	4.50	0.48	มาก
รวม	4.47	0.42	มาก

3.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการประสานงานความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่าย และด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ด้าน คือ ด้านการประสานงานความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่าย ส่วนที่เหลืออีก 7

ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .809 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม

เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม (Yt)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวม (Yt)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1)	.716**	สูง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2)	.703**	สูง
3. ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.736**	สูง
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.744**	สูง
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.748**	สูง
6. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_6)	.740**	สูง
โดยรวม (X_t)	.809**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และในจำนวน 5 ด้านนี้ มี 4 ด้าน

ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการมีจินตนาการ (X_3) ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1) และอีก 1 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_6) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .25092$ รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม (Yt)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.748	.559	.557	.617	.031	.748	20.102**	.000
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.788	.621	.618	.329	.046	.408	7.212**	.000
ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.799	.638	.635	.193	.049	.250	3.929**	.000
ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1)	.804	.647	.643	.135	.048	.168	2.789**	.006
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_6)	.809	.654	.649	.131	.052	.172	2.503*	.013

$R = .809$ $R^2 = .654$ Adjusted $R^2 = .649$ $a = 1.358$ S.E.est = $\pm .25092$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์และแจกแจงความถี่ จำนวน 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ด้านการมีจินตนาการ (X_3) และด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1) ตามลำดับ ส่วนอีก 1 ด้านที่เหลือ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) ไม่มีอำนาจพยากรณ์ จึงนำค่าอำนาจพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน มาสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำแบบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปเป็นแนวทางพัฒนา

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเทพ พัทพรม (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอีก 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา อัครเนตร (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเทพ พัทพรม (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไฮรี มะลีเป็ง (2565) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ผลการวิจัย ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย วงษาเนาว์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมพบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ส่วนอีก 7 ด้านที่เหลือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมาส ราชวัตร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมาส ราชวัตร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 6 ด้าน มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.90 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .25092$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย วงษานาว์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมพบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ ศึกษาข้อมูลในด้านต่าง ๆ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีแล้วนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีการมอบหมายหน้าที่ จัดทำคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการทำงานและอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบวินัยของทางราชการ ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในทีมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกันและมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.2 จากผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล และด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา ส่วนข้อที่เหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่ควรนำมาพัฒนา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผลเพื่อให้ครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาใช้ในการจัดการศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีการประสานงานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย มีการนำภาคีเครือข่าย ภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ประกอบการ ชุมชน และหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการในโรงเรียนตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของหน่วยงานสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาตัวแปร ด้านความไว้วางใจ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านแรงบันดาลใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ที่สังเคราะห์องค์ประกอบได้มาศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เพื่อหาผลการวิจัยใหม่ ๆ มาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ศึกษาในเทศก์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อที่จะได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเชิงประจักษ์ในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาและให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของการวิจัย ควรนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มาขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติในการบริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ศึกษาข้อมูลในด้านต่าง ๆ มีการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในทีมงานประชุมปรึกษาหารือกัน ร่วมกันทำงาน จนสำเร็จบรรลุเป้าหมายสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้มีการเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันให้เกียติยกย่องชมเชยให้กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่ จัดทำคำสั่งการปฏิบัติงานของบุคลากรและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ควรนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการมอบหมายหน้าที่ จัดทำคำสั่งการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา นำมากำหนดเป้าหมายเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในทีมงาน ร่วมกันทำงาน ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสมด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูไธรี มะลิเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ญานิชชา อัครเนตร. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนัย วงษาเนา. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วีระเทพ พัฒนพร. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภมาส ราชวัตร. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564*. นครพนม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2545 - 2559*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*

เยาวลักษณ์ เอกพิมพ์^{1*} ศิกันต์ เพียรธัญญกรณ์² บดินทร์ นารถโคษา³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*Corresponding author e-mail: Yaowalak5159@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน ตามตารางของ Krejci & Morgan สุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .426-.859 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .975 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .384-.823 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .946 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะที่เปิดสอนและขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามลักษณะที่เปิดสอนและขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามลักษณะที่เปิดสอนและขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 4) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพ 3 ด้าน คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร ประสิทธิภาพ 3 ด้าน คือ คุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; ประสิทธิภาพ; การบริหารงานวิชาการ

* Received: 26 February 2024, Revised: 18 April 2024, Accepted: 19 April 2024

The Relationship Between Efficiency And Effectiveness Of Academic Affairs Administration Of Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

Yaowalak Ekkapim¹ Sikarn Pienthunyakorn² Bordin Nadkosa³

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²⁻³Lecturer of Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Yaowalak5159@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research were to: study, compare, find and to develop the efficiency and effectiveness of academic affairs administration of schools under Sakon Nakhon primary educational service area office 1. The sample group 375 people. Using by Krejci & Morgan's sampling tables and multi-step random sampling method. Questionnaire on the administrative efficiency academic levels. Its discrimination power was between .426-.859. With the reliability of .975, and the questionnaire on the effectiveness of academic administration has a discrimination power between .384-.823. With the reliability of .946. The statistics analysis includes frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, Pearson's Correlation Coefficient Analysis, an interview form for guidelines developing. The findings were as follows: 1) Overall efficiency and effectiveness of academic administration according, are at the highest level. 2) Efficiency and effectiveness of academic administration according to opinions classified by position status, the nature of teaching and the size of the schools are as: Overall, efficiency of academic administration classified by position status were significantly different at .01. As for types of school program provision and school size overall were no differences. Effectiveness of academic administration, classified by position status was found to be significantly different overall with a statistical significance of .01. As for types of school program provision and school size overall were no differences. 3) Overall academic administration efficiency with efficiency Administer academic affairs overall as a whole had a positive relationship at the statistical significance of the .01 in a high level. 4) Guidelines for developing the efficiency and effectiveness of academic administration: Efficiency have 3 aspects: development of research, development of educational Media, development Innovation and technology for education and curriculum development. Effectiveness have 3 aspects: Students quality development, educational institutions and relations with parents and communities.

Keywords: Efficiency; effectiveness; academic administration

บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่น ๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) กำหนดไว้ในมาตรา 4 ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีความรู้

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ต้องอาศัยหลักในการบริหาร การสร้างระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในสังคมปัจจุบัน (เจริญพงศ์ คงทน, 2558) ในส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เป็นระดับผลของความสำเร็จจากการบริหารเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตรา แก้วมะ (2563) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถวัดได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์และการประเมินผลที่ตั้งไว้

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มีนโยบายด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพ 1) สถานศึกษาทุกแห่งสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท ด้านประสิทธิผลได้แก่ 1) สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามหลักสูตรสถานศึกษา 2) นักเรียนทุกคน ต้องมีคุณภาพ และสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตรของสถานศึกษา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้สนองตอบ

ต่อผู้เรียน ทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง และเป็นหัวใจของการบริหารงานทั้งหมด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร และเพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

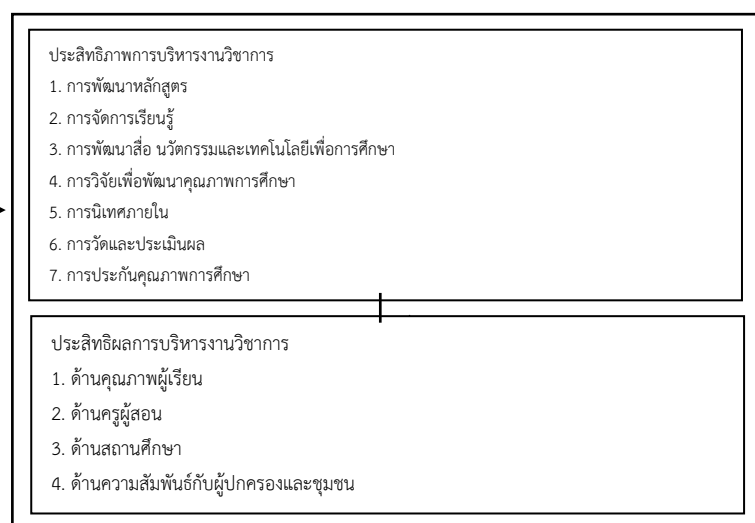
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะที่เปิดสอน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 - 1.3 ครูผู้สอน
2. ลักษณะที่เปิดสอน
 - 2.1 อนุบาล - ประถมศึกษา
 - 2.2 อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
3. ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม



แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 7 อำเภอ จำนวน 174 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล-ประถมศึกษา จำนวน 110 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 64 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,618 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 174 คน และครูผู้สอน 2,270 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 375 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 97 คน ครูผู้สอน จำนวน 181 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejci & Morgan โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ลักษณะที่เปิดสอน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .426-.859 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .975

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .384-.823 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .946

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 375 ฉบับ ถึง 97 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ได้รับเอกสารตอบกลับมาจำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way

ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน แบบสัมพัทธ์แนวทางพัฒนา
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและ
ครูผู้สอน มีดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์ (n = 375)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพัฒนาหลักสูตร (X_1)	4.53	.43	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้ (X_2)	4.68	.34	มากที่สุด
3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_3)	4.48	.43	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_4)	4.38	.47	มาก
5. การนิเทศภายใน (X_5)	4.69	.40	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล (X_6)	4.70	.40	มากที่สุด
7. การประกันคุณภาพการศึกษา (X_7)	4.64	.41	มากที่สุด
รวม	4.58	.35	มากที่สุด

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์ (n = 375)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน (Y_1)	4.41	.47	มาก
2. ด้านครูผู้สอน (Y_2)	4.78	.30	มากที่สุด
3. ด้านสถานศึกษา (Y_3)	4.47	.44	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_4)	4.51	.42	มากที่สุด
รวม	4.54	.32	มากที่สุด

2. ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะที่เปิดสอนและขนาดของโรงเรียน

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพียงด้านเดียวที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 จำแนกตามลักษณะที่เปิดทำการสอนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน

2.2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงด้านเดียวคือด้านสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 จำแนกตามลักษณะที่เปิดทำการสอน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่

แตกต่างกัน

2.2.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานศึกษา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือ คือ ด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .760 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .621-.692 รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y_r)

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_r)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาหลักสูตร (X_1)	.627**	ปานกลาง
2. การจัดการเรียนรู้ (X_2)	.653**	ปานกลาง
3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_3)	.661**	ปานกลาง
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_4)	.692**	ปานกลาง
5. การนิเทศภายใน (X_5)	.635**	ปานกลาง
6. การวัดและประเมินผล (X_6)	.621**	ปานกลาง
7. การประกันคุณภาพการศึกษา (X_7)	.637**	ปานกลาง
รวม (X_r)	.760**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

4.1 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 3 ด้านที่ต้องหาแนวทางพัฒนา คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.2 แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 ด้านที่ต้งหาแนวทางพัฒนา ด้านคุณภาพผู้เรียน
ด้านสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปร

1.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การวัดและประเมินผล รองลงมาคือ การนิเทศภายใน การจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าในงานวิชาการที่มุ่งเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะต้องมีการวัดประเมินผลที่มีความแม่นยำและเชื่อถือได้ ในการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายใน การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นซึ่งกัน และกันจะช่วยให้เกิดผลดีในการนิเทศมากยิ่งขึ้น จึงต้องส่งเสริมและติดตามให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดระบบโครงสร้างให้รองรับการประกันคุณภาพอย่างมีระบบ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยผลการวิจัยของยุทธพล อุพรม (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการจัด การเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสถานศึกษา และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นกันเองกับผู้เรียนและสนับสนุนผู้เรียนอย่างเต็มที่กับทุกคน จัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และผู้ปกครองและชุมชนมีศักยภาพมากพอที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนสามารถสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของบุตรหลานของตนเอง ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรสุตา เกิดแสง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะที่เปิดสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีความแตกต่างตามสภาพการดำรงตำแหน่งคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนน่าจะเกิดจากทั้งตัวผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการดำรงรักษาประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทั้ง 7 ด้านถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานวิชาการ ในขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายและอาจจะมองเห็นว่าในการบริหารงานวิชาการในด้านดังกล่าวประสบปัญหาต่าง ๆ ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ ไม่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธพล อุพรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่มีลักษณะที่เปิดสอนแตกต่างกัน พบว่า

โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนที่มีลักษณะที่เปิดสอนที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการเปิดสอนตั้งแต่อนุบาล-ประถมศึกษา หรือการเปิดสอนตั้งแต่อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่ก็ยังอยู่ในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน ซึ่งได้มีการช่วยเหลือทางด้านวิชาการซึ่งกันและกันของโรงเรียนในกลุ่มสมาชิกเครือข่ายเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังแนวนโยบายการบริหารงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งในการประชุมดังกล่าวมีการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารต้องพยายามยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตนเองให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมา ตลอดจนการที่โรงเรียนได้ส่งครูที่รับผิดชอบฝ่ายวิชาการและ/หรือครูผู้สอนในวิชาต่าง ๆ เข้าร่วมการอบรมตามที่สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดขึ้นอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพิณสุตา สิริรังศรี (2564) ที่ระบุว่าหลักการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบของการใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งความเป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการ สามารถจัดการและตอบสนองต่อการ แก้ปัญหาได้สอดคล้องกับสถานการณ์และฉับไว ที่คำนึงถึงความแตกต่าง จุดแข็ง ความมีลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในสังกัดและเป็นการบริหารงานที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตลอดจนสร้างความทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพในการได้รับการศึกษาของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยมีสำนักงานและคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่โดยรวมในการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล และหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย จึงทำให้ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล-ประถมศึกษา หรือการเปิดสอนตั้งแต่อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น เมื่ออยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและในส่วนรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เป็นการดำเนินงานทุกอย่างทางวิชาการที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากรแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษาที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการบริหารงานวิชาการถือว่ามี ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะการบริหารงานวิชาการนั้นจะเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงการมีมาตรฐาน และคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามจะต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุดจึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและในส่วนรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน (เอื้อ อังกูร ชำนาญ, 2564) ในส่วนของด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อาจเป็นเพราะในโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา มีนักเรียนในแต่ละระดับชั้นไม่มากเกินไป ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและครูผู้สอนสามารถรู้รายละเอียดของผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ ความสามารถในการเรียนและด้านส่วนตัวมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนมากกว่า ทำให้ครูสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ยุทธพล อุพรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะที่เปิดสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูผู้สอนและด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่ด้านสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่า พิจารณาประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์หรือความสำเร็จขององค์การในการดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ และ เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การที่สำคัญซึ่งในที่นี้้องค์การ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีการวัดอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้าน สถานศึกษาและด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งทั้ง 4 ด้าน ถือว่ามีความสำคัญในการ บริหารงานวิชาการ การที่ครูผู้สอนมองว่าประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านต่ำกว่า บุคคลอื่น ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นเพราะว่าครูเป็น ผู้สัมผัสและรับรู้ว่านักเรียนของตนเองมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานการศึกษา ของชาติมากน้อยเพียงใดและนักเรียนดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีความเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด ในขณะที่ด้านครูผู้สอนซึ่งตรงกับตัวครูเองจะรับรู้ว่ามี ตนเองมี ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการมีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี มากน้อยเพียงใด ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการที่ชุมชนเข้ามาเป็นผู้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการ

รับภาระค่าใช้จ่ายบางส่วนให้กับโรงเรียนอยู่ในสภาวะการณ์ที่เป็นไปไม่ได้มากเท่าที่ควร ผลการวิจัยกับผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตรา แก้วมะ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่มีลักษณะที่เปิดสอนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้แนวคิดในการอภิปรายผลข้อ 3.2 ที่เกิดจากโรงเรียนแต่ละโรงเรียนไม่ว่าจะเปิดระดับอนุบาล-ประถมศึกษา หรือการเปิดสอนตั้งแต่อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น เมื่ออยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงได้รับการบริหารจัดการตลอดจนการให้คำชี้แนะ การกำกับติดตาม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เหมือนกัน ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่ทำงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ทำการวิจัยในจังหวัดเดียวกันและมีผลการวิจัยเหมือนกันคืองานวิจัยของชลนิชา ศิลางษ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของสมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของภัทรสุดา เกิดแสง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานศึกษา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านครูผู้สอนไม่แตกต่าง การที่ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมและด้านคุณภาพผู้เรียนตลอดจนด้านครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอาจเกิดเนื่องจากการเรียนในระดับชั้นดังกล่าว ครูผู้สอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณตลอดจนการคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณรวมถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่

เหมาะสม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในด้าน 2 ด้าน ดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่ปกติแล้วจะอยู่ในชุมชนและอยู่ในตัวอำเภอ ตลอดจนถึงในตัวจังหวัด ซึ่งทำให้สามารถระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากบิดามารดา ผู้ปกครองและชุมชนได้มากกว่าจึงมีประสิทธิภาพด้านสถานศึกษามากกว่า และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในส่วนนี้โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนในแต่ละชั้นมีจำนวนน้อย โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือและการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบิดามารดา ผู้ปกครอง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากที่สุด ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ในภาพรวมและด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านครูผู้สอน สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563) ที่ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยหลักในการบริหาร การสร้างระบบการบริหารที่ผ่าน การวางแผนการวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรแต่สิ่งที่สำคัญยิ่งไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่พร้อมจะดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้พัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในสังคมปัจจุบัน (เจริญพงศ์ คงทน, 2558) ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นั่นคือ การบริหารจัดการของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อทำให้เกิดสำเร็จในตัวผู้เรียนคือทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์ (แคทรียา บุตรศรีมา, 2565) ซึ่งในที่นี้ คือ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้นจึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริดา หลั่งจิ (2556) ที่ทำวิจัยเรื่อง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควรร่วมกันจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูผู้สอนให้มีความสามารถในการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควรร่วมกันจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูผู้สอนให้มีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยเป็นรายกรณี (Case Study Research) หรือการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research and Development) ให้นักเรียนมีคุณภาพทางการเรียนสูงขึ้น ตลอดจนประพุดตินเป็นเยาวชนที่ดี

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองต้องร่วมกันหาทางจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ และมอบรางวัล ไม่ว่าจะเป็นเกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ ให้กับนักเรียนที่ได้พัฒนา ส่วนในด้านสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรการบริหารประเภทต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในด้านวิชาการและการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดเจตคติทางบวกและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ แต่ละด้านในทุก ๆ ด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน

โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าความเป็นจริงแล้วมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งควรทำการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยติดตามผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่น ๆ

2.3 ควรมีวิจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ศึกษาในเทศก์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อที่จะได้ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน นำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศภายใน 6) การวัดและประเมินผล 7) การประกันคุณภาพการศึกษา ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูผู้สอน ให้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนา ควรจัดอบรมให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรการบริหารประเภทต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในด้านวิชาการในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- แคทรียา บุตรศรีผา. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เจริญพงศ์ คงทน. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พินสุดา สิริรังษศรี. (2564). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการอภิวัดการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 23*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธพล อูพรหม. (2564). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *กรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2575*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุริดา หลังจิ. (2556). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). *แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*

ประทีป ทาริยะวงศ์^{1*} ประจบ ขวัญมัน²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

*Corresponding author e-mail: Theskaepy@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบสภาพของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน 2) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 80 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และคำนวณ จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร คนผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 17 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ การทดสอบค่าที(t-test) การทดสอบค่าF(F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด ผู้ปกครองไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านการติดต่อทางกลุ่มออนไลน์ เช่น Live, Facebook หรือ แอปพลิเคชันที่เหมาะสม กับสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกัน มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษาในการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ ให้แต่ละกลุ่มงานต้องจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในแอปพลิเคชันที่เหมาะสม

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; บริหารทรัพยากร; ยุคดิจิทัล

* Received: 12 February 2024, Revised: 29 April 2024, Accepted: 30 April 2024

Guidelines for developing educational resource management in the digital age of the group Nakhon Kosamphi School Under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet District 1

Prateep Tariyawong¹ Prachob Kwanman²

¹Master of Education in Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Theskaepy@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) to study the condition Problems and comparison of the conditions of educational resource management in the digital age, classified by experience Operations and school size 2) To find ways to develop educational resource management in the digital era of the Nakhon Kosamphi School Group. Under the jurisdiction of Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1, the sample group was divided into There were 6 educational institution administrators and 80 teachers using stratified random sampling (Stratified Random Sampling) and calculating the sample size according to the proportion of the population. People who provide information include experts who have expertise Educational resource management, 17 people, tools used in The whole version has a confidence value of 0.986. Data were collected using questionnaires and interviews. Statistics used include mean and standard deviation, frequency, percentage, t-test, F-test, and Content analysis. The research results found that Conditions of educational resource management in the digital age of Nakhon Kosamphi School Group Overall, it is at a high level. Problems with management of educational resources The item with the highest percentage value Parents do not give importance to contacting online groups such as Live, Facebook or applications that are appropriate for educational institutions. Results of comparing the conditions of educational resource management in the digital age of the Nakhon Kosamphi School Group. Under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1, classified by experience Operation and school size were found to There is no difference. There is a guideline: educational institution administrators should set a policy or focus point for the educational institution in managing information resources. Each work group must store various data in the appropriate application.

Keywords: development guidelines; resource management; digital age

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐในการจัดศึกษา ตามมาตรา 54 ไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้ มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่า ด้วยการศึกษาระหว่างชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการ จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและ การดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษา แห่งชาติด้วย และการศึกษา ทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ พัฒนาสามารถได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ราชกิจจา นุเบกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การ บริหารงานบุคคลและ การบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรงและให้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจ ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาใน ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและ ด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขต พื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ สถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีการ บริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการ บริหารจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับงานวิชาการ (1) งาน วิชาการประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรการ เรียน การสอนการประเมินผลแลมาตรฐานการศึกษา (2) งาน ด้านบุคคล (3) งานด้านการเงินและ งบประมาณ และ (4) งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่งานอาคาร สถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การงานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้าน กิจการนักเรียนและมี ความหลากหลายของรูปแบบในการจัด การศึกษาที่ไม่ควรยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และเป็นไป ตามขนาดของสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างของบริบททั้งในเมืองและชนบทบนพื้นฐานของ ความ พร้อมทั้งด้าน ครูและบุคลากรเงินและงบประมาณความรู้และเทคโนโลยีที่จำต้องทำการศึกษา ถึง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสมตามขนาดและความพร้อมที่ต้อง คำนึงถึง องค์ประกอบ ด้านแนวคิดหลักการวิธีการข้อดีข้อจำกัดและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้เพื่อ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แห่งชาติ, 2555)

ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษา ดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษาตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้และมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษาทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษาของตนเพื่อนทราบว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ โอนรวมทรัพยากรจากแผนงาน มีการกำหนดหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน การแสวงหาทรัพยากร โดยการแสวงหาแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ เงินบริจาค ทรัพยากรจากชุมชน การจัดสรรทรัพยากร โอนการจัดเรียงลำดับความสำคัญ หรือความพร้อมของโครงการที่จะทำการให้ทรัพยากร โดยมีการวางแผนการใช้ เช่นจะใช้กระดาษในกิจกรรมใด เพื่อมิให้เก็บไว้โดนเปล่าประโยชน์ และการควบคุมการใช้อย่างประหยัด และคุณค่าเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมคล, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมือง กำแพงเพชร อำเภอพรานกระต่าย อำเภอไทรงาม อำเภอลานกระบือ และอำเภอโกสัมพีนคร มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 203 โรงเรียน 1 สาขา เป็นสถานศึกษา ประถมศึกษา 155 แห่ง และสถานศึกษาขยายโอกาส 49 แห่ง มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2,561 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564) โดยกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ได้มีโรงเรียน อยู่ในกลุ่ม 10 โรงเรียนกับอีก 1 สาขา คิดเป็นร้อยละ 5.39 ของโรงเรียนทั้งหมด และมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 110 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด ซึ่งมีสถานศึกษาดังกระจัดกระจายอยู่ตามอำเภอ ตำบล และ หมู่บ้านต่างๆ ตามสภาพภูมิศาสตร์ จึงทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันมาก ส่งผลให้ คุณภาพการศึกษาแตกต่างกันไป ตามสภาพที่ขาดแคลนครู ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และนักเรียนขาดความพร้อม ชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา รายได้น้อย ประชากรตามเขตรอบนอกอำเภอต้องอพยพไปทำงานต่างถิ่นเพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว มีชุมชนธุรกิจ เครือข่ายสหกรณ์ จำนวนน้อย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในกลุ่มพบว่าปัญหาของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 พบว่าการดำเนินการจัดการศึกษาจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน เพื่อจะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และด้านทรัพยากรสารสนเทศ แต่เนื่องจากทรัพยากรดังกล่าว ทางกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีนครยังขาดทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการโรงเรียน จึงต้องมีแนวทางพัฒนาบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนนั้นได้ปฏิบัติกันมา มีโรงเรียนอีกหลายแห่งที่ขาดความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางวิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบสภาพของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษา สภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบสภาพของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ผู้วิจัยได้ศึกษารอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 มี 4 ด้าน ได้จากการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการประกอบด้วย 1) ทรัพยากรบุคคล 2) ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 3) ทรัพยากรงบประมาณ 4) ทรัพยากรสารสนเทศ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร และครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 การศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน กับ 1 สาขา รวมทั้งหมด 110 คน โดยแบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 104 คน กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (Stratified Random Sampling) และคำนวณ จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 86 คน และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert rating scales) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา

หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 ท่าน นักวิชาการผู้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การบริหารการศึกษา
จำนวน 2 ท่าน นักวิชาการนโยบายและแผน จำนวน 2 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 *รายด้าน*

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.03	0.71	มาก
2	ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	3.98	0.71	มาก
3	ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	4.03	0.70	มาก
4	ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ	4.10	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		4.04	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.70) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด อันดับแรก คือ ผู้ปกครองไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านการติดต่อทางกลุ่มออนไลน์ เช่น Live, Facebook หรือ แอปพลิเคชันที่เหมาะสม กับสถานศึกษา รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษาขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งจนบุคลากรตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัย ตามลำดับ

2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ พบว่าเจ้าหน้าที่พัสดุในสถานศึกษาไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ในการพัฒนาตนเองหรือเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา

ประสบการณ์ ทางด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมาคือ สถานศึกษาไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ และ เจ้าหน้าที่พัสดุในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบ Electronic Government Procurement (e-GP) ในการจัดทำการจัดซื้อ - จัดจ้าง ของสถานศึกษาตามลำดับ

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ พบว่าเจ้าหน้าที่การเงินในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบ E-Budget ในการรายงานสถานะทางการเงินของโรงเรียน รองลงมาคือเจ้าหน้าที่การเงินในสถานศึกษาไม่ได้ใช้เทคโนโลยีออนไลน์ ในการนัดหมาย สื่อสารผู้รับผิดชอบโครงการเข้ามาทำเรื่องเบิกเงินงบประมาณ หรือมาทำเอกสารการเบิกเงินให้เป็นปัจจุบัน รายงานต่อผู้บริหารตามลำดับ

2.4 ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ครูผู้รับผิดชอบในการรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไม่มีความสนใจ ถึงการจัดทำรายงานข้อมูลออนไลน์ ตามระบบต่าง ๆ ที่สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จึงทำให้รายงานล่าช้า หรือไม่ทัน รองลงมาคือ สถานศึกษาไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในบริหารทรัพยากรสารสนเทศ ของสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพแสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ผู้วิจัย ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 แนวทางพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 **ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินเก็บข้อมูลข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ กับกรอบอัตรากำลังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนางานด้านบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบการจัดทำฐานข้อมูลที่เหมาะสมกับความ

พร้อมของสถานศึกษาและสรุปเป็นภาพรวมการพัฒนาทางด้านบุคคลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควร สนับสนุนให้มีแนวทางหรือวิธีการในการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการสื่อสารติดตามนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ๆ และสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างของครู เช่น ให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรม Google Site บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางหรือวิธีการมีการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการสำรวจ ความต้องการ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ด้วยโปรแกรม เช่น Line สำหรับการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

4.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 **ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์** ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดทำคำสั่งในการรับผิดชอบงาน แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการในด้านต่างๆ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้แบบสำรวจออนไลน์ เพื่อทราบถึงความจำเป็นของโรงเรียน รวมถึงการขอสนับสนุนของหน่วยงานต่าง ๆ และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ Facebook / Line ในการประชุมทางไกล หรือ ออนไลน์ ในการ PLC หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำแนะนำการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 **ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ** ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้จัดทำด้านงบประมาณ ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรงบประมาณโดยใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ทางโปรแกรม Facebook / Line และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีโปรแกรมสำหรับติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำขึ้น หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำกับติดตามให้ ผู้บันทึกข้อมูลของโรงเรียนรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างใกล้ชิด และบันทึกข้อมูลตามกำหนดเวลา พร้อมกับมีความถูกต้องเป็นจริง

4.4 แนวทางพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 **ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ** ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษาให้แต่ละกลุ่มงานต้องจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในแอปพลิเคชันที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาจัดหาโปรแกรม แอปพลิเคชันที่เหมาะสม เพื่อให้ครูใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เช่น โปรแกรม Google Site canva และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาในการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดหาโปรแกรมในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่มีความเหมาะสมกับโรงเรียน จากการสอบถาม ด้วยการประชุม การประเมิน การสร้างแบบสอบถาม เพื่อการมีส่วนร่วมในโปรแกรมต่างๆ ที่จะนำมาใช้กับโรงเรียน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการวางแผน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะที่เชี่ยวชาญ และสร้างข้อตกลง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการส่งเสริมให้ครู ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของบุคลากรในสถานศึกษาสู่บุคคลภายนอกได้ รับทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรทิพย์ หลักเฉลิมพล (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านที่ มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการ บริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และ สอดคล้องกับ เทอดนรินทร์ อุปลี (2556) ได้วิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการ ปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

2. ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 พบว่า ที่มีค่าร้อยละสูงสุด คือ ผู้ปกครองไม่ได้ให้ ความสำคัญในด้านการติดต่อทางกลุ่มออนไลน์ เช่น Live, Facebook หรือ แอปพลิเคชันที่เหมาะสม กับ สถานศึกษา รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษาขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งจน บุคลากรตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัย อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขาดการใช้แอปพลิเคชันออนไลน์ ในการประชุมชี้แจง มอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของครู ซึ่งสอดคล้อง กับ สุภาภรณ์ บัวจันทร์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก ในอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตากเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตากเขต 1 พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ปัญหาอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับ สุพัตรา วงษา (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมและ รายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านที่มีระดับปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคาร สถานที่

3. การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 พบว่าจำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกัน (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคม ออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา วงษา (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ฐิตียา ปทุมราษฎร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของบุคลากรในสถานศึกษาสู่บุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ กณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2561) ได้วิจัยเรื่องสภาพ และแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ฐิตียา ปทุมราษฎร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ผู้วิจัย ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินเก็บข้อมูลข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ กับกรอบอัตรากำลังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาทางด้านบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบการจัดทำฐานข้อมูลที่เหมาะสมกับความพร้อมของสถานศึกษาและสรุปเป็น ภาพรวมการพัฒนาทางด้านบุคคลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควร สนับสนุนให้มีแนวทางหรือวิธีการ ในการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการสื่อสารติดตามนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ๆ และสามารถ เข้าถึงข้อมูลต่างของครู เช่น ให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรม Google Site บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางหรือวิธีการมีการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ในการสำรวจ ความต้องการ อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ด้วยโปรแกรม เช่น Line สำหรับการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายใน แต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ พชณียา หานะพันธ์ (2557) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ ปัญหา และ แนวทางการ แก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการครูในสาขาที่ขาดแคลนเพื่อเสนอต่อต้นสังกัด แต่งตั้งครูที่เลี้ยงให้กับครูใหม่และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการนิเทศ ติดตาม

4.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดทำ คำสั่งในการรับผิดชอบงาน แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการในด้านต่างๆ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้แบบสำรวจออนไลน์ เพื่อทราบถึงความจำเป็นของโรงเรียน รวมถึงการขอ สนับสนุนของหน่วยงานต่าง ๆ และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ Facebook / Line ในการประชุมทางไกล หรือ ออนไลน์ ในการ PLC หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำแนะนำ การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พชณียา หานะพันธ์ (2557) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ ปัญหา และ แนวทางการ แก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้ง คณะกรรมการในการกำกับติดตาม ประเมินผล รายงานการใช้วัสดุอุปกรณ์ประจำปีให้คณะกรรมการสถานศึกษาและจัดทำรายงานการใช้ วัสดุอุปกรณ์เสนอต่อต้นสังกัดและชุมชน เป็นประจำทุกปี

4.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้จ่ายทำ ด้านงบประมาณ ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการมีส่วนร่วมในการให้ ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรงบประมาณโดยใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ทางโปรแกรม

Facebook / Line และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีโปรแกรมสำหรับติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำขึ้น หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำกับติดตามให้ ผู้บันทึกข้อมูลของโรงเรียนรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างใกล้ชิด และบันทึกข้อมูลตามกำหนดเวลา พร้อมกับมีความถูกต้องเป็นจริงซึ่งสอดคล้องกับ ปฏิธาน มหิเมือง (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีความทันสมัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่า แท้จริงต่อสถานศึกษา

4.4 ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษาให้แต่ละกลุ่มงานต้องจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในแอปพลิเคชันที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาจัดหาโปรแกรม แอปพลิเคชันที่เหมาะสม เพื่อให้ครูใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เช่น โปรแกรม Google Site canva และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาในการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดหาโปรแกรมในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่มีความเหมาะสมกับโรงเรียน จากการสอบถาม ด้วยการประชุมการประเมิน การสร้างแบบสอบถาม เพื่อการมีส่วนร่วมในโปรแกรมต่างๆ ที่จะนำมาใช้กับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้อง ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร MIS คือ กระบวนการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการบริหารสารสนเทศให้ถูกต้อง ทันเวลา เพื่อช่วยในกระบวนการตัดสินใจและช่วยในการวางแผนการ ควบคุมและปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้เข้าไปบรรจุในนโยบายหรือจุดเน้นของเขต เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ควรจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลควรพัฒนาระบบจัดเก็บ การรวบรวมข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้ทันสมัย และถูกต้องตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. ระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาควรมีการนำแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลเข้าไปกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติโดยปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทแต่สถานศึกษามีการติดตามและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอมีการจัดประชุมชี้แจงแนวนโยบายเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้รับรู้และเข้าใจแนวนโยบายให้ตรงกัน ควรกำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนดำเนินการ และกำกับติดตามการดำเนินการเพื่อใช้

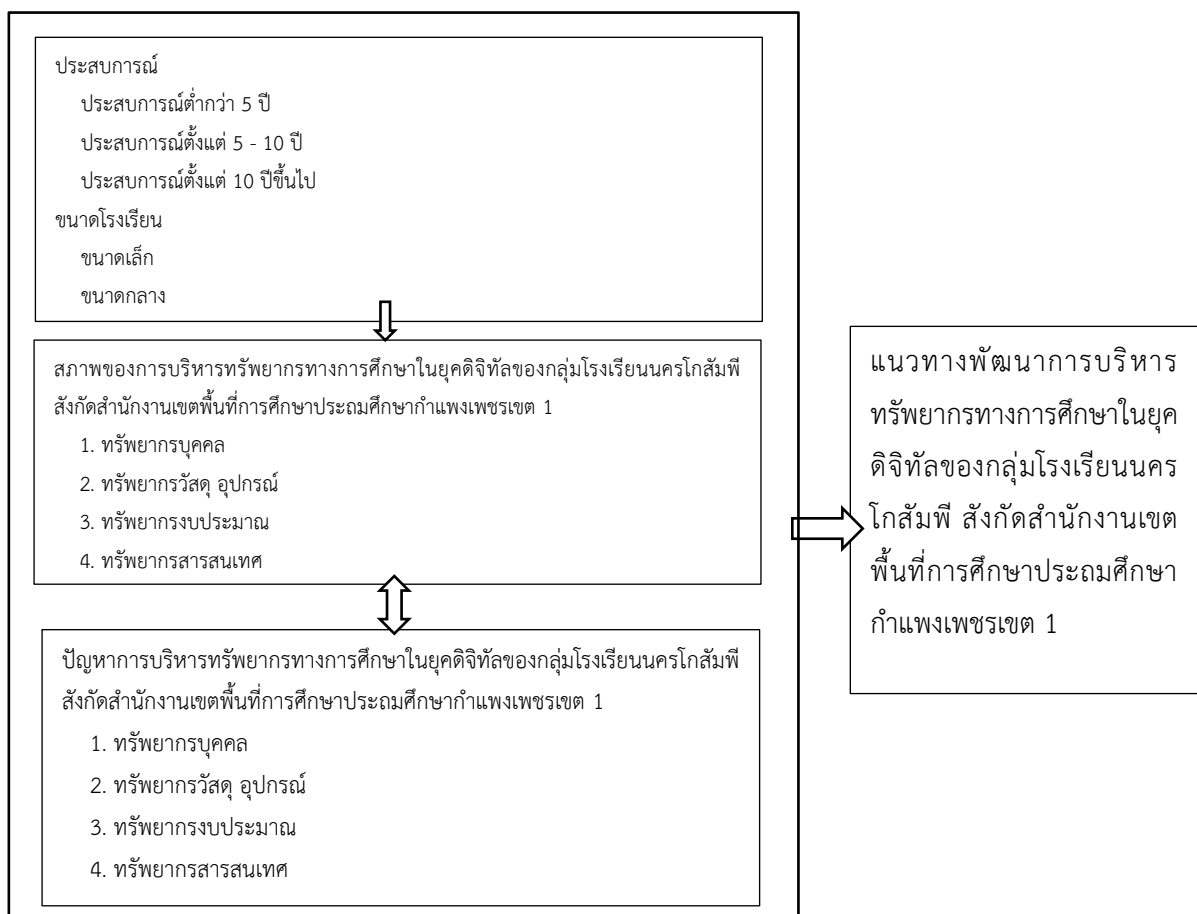
ในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับบริหารทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่องควรพัฒนาระบบจัดเก็บ การรวบรวมข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศที่มี อยู่ในสถานศึกษาและชุมชนให้ทันสมัย และถูกต้องตรง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษาประสบผลสำเร็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ควรทำการวิจัยเพื่อติดตามการนำแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลไปใช้ และนำแนวทางสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องกับแนวทางการพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล สรุปเป็นกรอบความคิดของการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1



เอกสารอ้างอิง

- กณวรรณ ลาชุมเหล็ก. (2564). สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทอดนรินทร์ อุปสี. (2556). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวิฐาน มหิเมือง. (2565). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชนียา หานะพันธ์. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรทิพย์ หลักเฉลิมพร. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2563). หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหาร. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุพัตรา วงษา. (2561). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุภาภรณ์ บัวจันทร์. (2561). แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2564. กำแพงเพชร: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2555). โดยศึกษาการจัดทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era)*

ปาณิศา ปาระมี^{1*} ประเวศ เวชชะ² ไพโรภ รัตนชูวงศ์³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

²ศูนย์การจัดการศึกษานักศึกษาต่างชาติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

*Corresponding author e-mail: 658914016@crru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based participatory research : CBPR) ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยใช้ 1) การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ออกแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานประเภทลำดับต่อเนื่องเชิงอธิบาย (Explanatory sequential) 2) เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation-Influence Control : AIC) ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ ต้องมีการประเมินสถานการณ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ การกำหนดแผนงานโครงการ และการกำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทั้ง 4 มิติ ภายใต้ทฤษฎีการบริหาร Balance Scorecard (BSC) มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพกระบวนการ มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร มิติทั้ง 4 มิติแสดงถึงความเชื่อมโยงนำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุเป้าประสงค์ และการบรรลุวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการเชิงรุก; การจัดการเรียนรู้; กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม; ยุคปัญญาประดิษฐ์

* Received: 27 February 2024, Revised: 10 September 2024, Accepted: 10 September 2024

Proactive Management Guidelines for Developing Learning Management in Social Studies, Religion, and Culture to Adapt to the Changes in the Artificial Intelligence Era

Panisa Paramee¹ Prawet Wetcha² Pairoop Rattanachuwong³

Master of Education in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

²The International Student Education Center Field of study: Educational Administration and Educational Leadership Chiang Rai Rajabhat University

³Faculty of Education Field of Study: Educational Administration
Chiang Rai Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: 658914016@crnu.ac.th

ABSTRACT

This research aims to propose a proactive management guidelines for development the learning management social studies, religion, and culture to adapt to the changes in the artificial intelligence era. Employing a Community-Based Participatory Research (CBPR) approach, the researchers have designed the study using two key methodologies 1) mixed methods research. Sequential type oriented 2) participatory planning process techniques. The study findings suggest that to develop a proactive management approach for development learning management in social studies, religion, and culture to adapt to the changes of the artificial intelligence era, an assessment of the situation, vision setting, mission definition, goal setting, strategic issues identification, project planning, and strategic planning are necessary. The strategic planning has been outlined according to the New Public Management framework in four aspects under the Balanced Scorecard (BSC) theory. Aspects 1: Effectiveness aspects 2: Service Quality aspects 3: Process Efficiency aspects 4: Organizational and Staff Development All four aspects demonstrate the interconnectedness leading to the success, achievement of objectives, and realization of the vision for managing learning in the domains of social studies, religion, and culture to adapt to the changes brought by the artificial intelligence era.

Keywords: Proactive Management; Learning Management; Social Studies religion and culture; Artificial Intelligence Era

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนำพามนุษย์เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคปัญญาประดิษฐ์ ปัญญาประดิษฐ์ หรือเป็นที่รู้จักกันในชื่อย่อที่เรียกว่า AI เป็นสาขาของวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบหรืออุปกรณ์ที่สามารถจำลองพฤติกรรมของมนุษย์ได้ เช่น การเรียนรู้ (learning) การคิด (reasoning) การแก้ปัญหา (problem-solving) และการสื่อสาร (communication) ยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นยุคที่การศึกษาได้รับผลกระทบอย่างมากและเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ การเรียนรู้ในยุคนี้เน้นการพัฒนาทักษะเชิงคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนด้วยเครื่องมือและระบบ (Clark D. & Waters D., 2019) โดยผู้เรียนสามารถกำหนดการเรียนรู้เองโดยที่ปัญญาประดิษฐ์จะใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) เพื่อวิเคราะห์และสร้างความรู้เอง สามารถเรียนรู้จากข้อมูลมหาศาลและสร้างแบบจำลองที่มีความแม่นยำเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์สามารถปรับตัวและประเมินสถานการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนได้แบบอัตโนมัติ นักเรียนสามารถได้รับการสอนโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการและระดับความสามารถของตนเอง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการเรียนรู้ออนไลน์ การศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ได้รับประโยชน์จากแหล่งข้อมูลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่สะดวกและเข้าถึงง่าย สามารถเรียนรู้ตามเวลาที่สะดวกและตามความสนใจของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาไทย 4.0 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 ในศตวรรษที่ 21 สู่การเปลี่ยนแปลงในยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) เป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม นวัตกรรม (Chat GPT, 2566) การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการการศึกษาในยุคใหม่จึงเริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ได้อย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการทำงาน ใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ เป็นประชากรที่ดีของสังคม และประเทศชาติในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและน่าสนใจจะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ผู้สอนจะต้องรู้ เข้าใจแนวทางการจัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียนของกระบวนการเรียนรู้แต่ละประเภท แล้วจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อผู้เรียน เพื่อให้เกิดศักยภาพในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ มีความสนใจ มีความสุข สนุกกับการเรียน เกิดแรงจูงใจภายในให้อยากที่จะเรียนรู้มากขึ้น (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

โรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จัดการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นอีกกลุ่มสาระหนึ่งที่เห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา 2565 (โรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล, 2565) ที่ผ่านมา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการ

เรียนรู้สังคมศึกษาฯ ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากเนื้อหาวิชาสังคมศึกษามีความกว้างและซับซ้อนยากแก่การเข้าใจของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาขาดความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ผู้เรียนขาดแรงจูงใจ มองว่าการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษาฯ ไม่สำคัญ ล้าสมัย รวมถึงค่านิยมที่เชื่อว่าการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เป็นวิชาที่ต้องเรียนแบบท่องจำ ทำให้การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัจจุบันในยุคปัญญาประดิษฐ์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ได้ใช้เทคโนโลยีทำหน้าที่ประมวลผลข้อมูลที่รวดเร็วและแม่นยำ แต่การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่มนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์

ด้วยความท้าทายเหล่านี้การจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงต้องมีการปรับประยุกต์วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตื่นตัว มีความน่าสนใจด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยครูสามารถเตรียมความพร้อมรับมือต่อการจัดการเรียนรู้ในอนาคตได้ด้วยแนวคิดการบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Management) ในการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการดำเนินการที่เน้นการคาดการณ์ การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า และการเตรียมการเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อลดความเสี่ยงและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Management) คือการป้องกันปัญหาและการกำหนดมาตรการในขั้นตอนเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith, 2020) การบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Management) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ การใช้การบริหารจัดการเชิงรุกกับการจัดการช่วยให้ครู สถานศึกษาสามารถลดความเสี่ยงและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความมั่นใจ (Covey, 2020)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสอดคล้องกับสภาพการจัดการสถานศึกษา เหตุปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเรียนรู้ เมื่อเทียบกับมาตรฐานการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ มาเป็นแนวทางการจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเสนอแนะการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era)

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีสภาพเป็นอย่างไรและมีคุณภาพอยู่ในระดับใด
2. เหตุปัจจัยสำคัญอะไรบ้าง ที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) เมื่อเทียบเคียงของประเทศนิวซีแลนด์และการประมวลผลของปัญญาประดิษฐ์เป็นอย่างไร
4. แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกที่จะทำให้บรรลุผลต่อการตอบสนองการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) เป็นอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล ที่คัดเลือกโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของครู 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน ที่คัดเลือกโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก 2) การสนทนากลุ่ม โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเป็นแผนภูมิแก๊งปลา (Fishbone Diagram)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) เมื่อเทียบเคียงของประเทศนิวซีแลนด์และการประมวลผลของปัญญาประดิษฐ์ ประกอบด้วยเครื่องมือการวิจัยดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสาร 2) การสนทนากลุ่ม 3) การเทียบเคียง Benchmarking 4) การหาฉันทมติ (Consensus) มีผู้ร่วมประชุม ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครู กรรมการ

สถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ และสรุปเนื้อหาเชิงรูปภาพอนาคตที่พึงประสงค์ บรรยายเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกที่จะทำให้บรรลุผลต่อการตอบสนองการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) ประกอบด้วยเครื่องมือการวิจัยดังนี้ 1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (AIC) เรื่องมองอดีต ทบทวนปัจจุบัน สานฝันอนาคต ของการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคปัญญาประดิษฐ์ โรงเรียนบ้านป่าแฝก-หนองอ้อ-สันทรายมูล 2) การหาฉันทามติ (Consensus)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยใช้ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของครู 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในปัจจุบัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1.1 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักการเรียนรู้กับหลักการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของระดับคุณภาพความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักการเรียนรู้กับหลักการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X}$ = 4.45 , S.D. = 0.72)

1.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.71)

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ บทเรียน หรือประสบการณ์ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ บทเรียน หรือประสบการณ์ ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.69)

1.4 การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.68)

1.5 การจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.42 , S.D. = 0.59)

2. ผลการศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผลการศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จากการศึกษาพบว่า เหตุปัจจัยสำคัญภายนอกที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ นโยบายการศึกษาเน้นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามความต้องการของนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนนโยบายการศึกษาที่เน้นการสร้างอิสระในการออกแบบและสอน ทำให้เกิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าใจตามความต้องการของนักเรียนเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันเหตุปัจจัยสำคัญภายนอกที่อุดร้งการจัดการเรียนรู้ได้แก่ ขาดการสนับสนุนและการให้ทุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเน้นการสอนตามหลักการในตำรามากกว่าการสร้างสรรค์และปรับใช้เนื้อหาข้อจำกัดทางฐานะและสภาพแวดล้อมที่ไม่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ข้อจำกัดทางทรัพยากรและเทคโนโลยี ขาดทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับการสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เหตุปัจจัยสำคัญภายในที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เหตุปัจจัยสำคัญภายในที่สนับสนุนได้แก่ การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ นโยบายหรือแนวทางการสอนที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ครูในการนำแนวทางและแผนการเรียนการสอนไปปฏิบัติ การสนับสนุนการเรียนรู้ที่มุ่งไปที่การทำงานและการปฏิบัติจริง การสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และการกระทำของนักเรียน ในทางกลับกันเหตุปัจจัยสำคัญภายในที่อุดร้งการจัดการเรียนรู้ได้แก่ การขัดแย้งระหว่างนโยบายหรือแนวทางของหน่วยงานต้นสังกัดกับนโยบายของสถานศึกษา ปัญหาโครงสร้างของสถานศึกษา โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก การเน้นเนื้อหาตามมาตรฐานโรงเรียนต้องปฏิบัติตามนโยบายของเขตพื้นที่โดยการเน้นที่ทักษะพื้นฐานเช่นการอ่าน การเขียน และคิดเลข โดยที่ไม่ได้พิจารณาความต้องการและความแตกต่างของนักเรียน การขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

3. ผลศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) เมื่อเทียบเคียงของประเทศนิวซีแลนด์และการประมวลผลของปัญญาประดิษฐ์

ผลการศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial

intelligence Era) เมื่อเทียบเคียงของประเทศนิวซีแลนด์และการประมวลผลของปัญญาประดิษฐ์ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่ม การเทียบเคียง Benchmarking และการหาฉันทามติ (Consensus) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ในนิวซีแลนด์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบันในหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องของการปรับแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และการผสมผสานเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การเรียนรู้แบบส่วนบุคคล (Personalized Learning) ทั้งในนิวซีแลนด์และประเทศไทยมีความสนใจในการปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งในประเทศไทยมีการส่งเสริมให้ครูออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับแนวทางของนิวซีแลนด์ที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเพื่อแนะนำแนวทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาในประเทศไทยเริ่มมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้มากขึ้น เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการเรียนการสอน การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ในสาขา STEM ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับที่นิวซีแลนด์ใช้ในการพัฒนาทักษะของนักเรียนให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยี การเรียนรู้ผ่านการเล่น (Gamification) และการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนต้องพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต

การจัดการศึกษาในประเทศไทยและนิวซีแลนด์มีการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย โดยเฉพาะในการใช้เทคโนโลยีและการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวทางเหล่านี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนและเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

4. พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกที่จะทำให้บรรลุผลต่อการตอบสนองการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era)

แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกที่จะทำให้บรรลุผลต่อการตอบสนองการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) โรงเรียนบ้านป่าแฝก-หนองอ้อ-สันทรายมูล ต้องมีการประเมินสถานการณ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ประเด็นกลยุทธ์ และการกำหนดแผนงานโครงการ ซึ่งได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ไว้ 4 มิติ คือ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพกระบวนการ มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ ในโรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญยังมีการเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถปรับใช้เนื้อหาการเรียนเข้ากับบริบทของผู้เรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยตัวเอง learning by doing เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดค้นหาเหตุผล คิดแก้ปัญหาและการใช้ความคิดในลักษณะอื่น ๆ ข้อมูลรวมนี้สรุปว่าการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ ในโรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล มีระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร ปัญญาพฤกษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สามารถให้ผู้เรียนนำผลเรียนรู้ไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชั้นเรียนในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4.0 ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4.0 นั้นต้องเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนในยุค 4.0 สภาพและบรรยากาศในชั้นเรียนส่งผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และรูปแบบการสอนต้องเปลี่ยนวิธีการจากการสอนแบบเก่าเป็นการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ เช่น การเรียนแบบลงมือทำ (Active Learning) หรือการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) จะช่วยให้เด็กมีสนุกกับ การเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ครูจะต้องมีทักษะการในการจัดการเรียนการสอน

2. เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จากการศึกษพบว่า เหตุปัจจัยสำคัญภายนอกที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ นโยบายการศึกษาเน้นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามความต้องการของนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนนโยบายการศึกษาที่เน้นการสร้างอิสระในการออกแบบและสอน ทำให้เกิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย และเข้าใจตามความต้องการของนักเรียนเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันเหตุปัจจัยสำคัญภายนอกที่ขัดขวางการจัดการเรียนรู้ได้แก่ ขาดการสนับสนุนและการให้ทุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเน้นการสอนตามหลักการในตำรามากกว่าการสร้างสรรคและปรับใช้เนื้อหาข้อจำกัดทางฐานะและสภาพแวดล้อมที่ไม่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ข้อจำกัดทางทรัพยากรและเทคโนโลยี ขาดทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับการสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เหตุปัจจัยสำคัญภายในที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เหตุปัจจัยสำคัญภายในที่สนับสนุนได้แก่ การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ นโยบายหรือแนวทางการสอนที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ครูในการนำแนวทางและแผนการเรียนการสอนไปปฏิบัติ การสนับสนุนการเรียนรู้ที่มุ่งไปที่การทำงานและการปฏิบัติจริง การสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และการกระทำของนักเรียน ในทางกลับกันเหตุปัจจัยสำคัญภายในที่อุดหนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การขัดแย้งระหว่างนโยบายหรือแนวทางของหน่วยงานต้นสังกัดกับนโยบายของสถานศึกษา ปัญหาโครงสร้างของสถานศึกษา โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก การเน้นเนื้อหาตามมาตรฐานโรงเรียนต้องปฏิบัติตามนโยบายของเขตพื้นที่โดยการเน้นที่ทักษะพื้นฐานเช่นการอ่าน การเขียน และคิดเลข โดยที่ไม่ได้พิจารณาความต้องการและความแตกต่างของนักเรียน การขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

ข้อจำกัดเหล่านี้เกิดจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทของโรงเรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน นอกจากนี้ การขาดแคลนครูและครูที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นไปอย่างยากลำบาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ พักวัน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านหลักสูตรการเรียนรู้ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่บ่งชี้ว่าเป็นผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยมีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมาก 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้เรียนชอบการเรียนรู้ที่ได้สัมผัสกับธรรมชาติ และได้ประสบการณ์ ผู้เรียนชอบการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองจากการปฏิบัติด้วยวิธีการของตนเอง และปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนพบว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านหลักสูตรการเรียนรู้ และปัจจัยด้านครูผู้สอนเป็นปัจจัยร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) เมื่อเทียบเคียงของประเทศนิวซีแลนด์และการประมวลผลของปัญญาประดิษฐ์

ภาพอนาคตในการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนบ้านป่าแฝก-หนองอ้อ-สันทรายมูลที่พึงประสงค์นั้น เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสร้างการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและความสนใจของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีความเป็นเจ้าของและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ของตนเอง ภาพอนาคตนี้จะเป็นการนำหลักการและรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาปรับใช้

ในเชิงสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของนักเรียนในปัจจุบันและอนาคตที่แตกต่างกันไป โดยมีการเสนอแนวทางการเรียนรู้ที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมมือ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อแต่ละบุคคลในยุคปัจจุบันของการศึกษา แนวทางนี้เชื่อมโยงกับแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ในประเทศนิวซีแลนด์ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีความสนใจและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูเป็นผู้ช่วยเหลือในการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของนักเรียนเอง การนำหลักการเรียนรู้และรูปแบบการสอนเหล่านี้มาปรับใช้ในโรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูลจึงเป็นการเสนอแนวทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ต่ออนาคตของการศึกษาในประเทศไทย

4. แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกที่จะทำให้บรรลุผลต่อการตอบสนองการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era)

แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) โรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) แผนงานโครงการ (Initiative) และแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา มุ่งสร้างการจัดการเรียนการสอนที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม บูรณาการเทคโนโลยี เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีความรู้คู่คุณธรรม เตรียมพร้อมนักเรียนเป็นผู้นำในยุคปัญญาประดิษฐ์”

พันธกิจ (Mission)

1. บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้การเรียนรู้ที่ถูกสร้างขึ้นด้วยเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของบทเรียนทุกชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นความสนใจและการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

2. สนับสนุนและสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการสอน

3. พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างการทดลองหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

4. นำเสนอสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจและเข้าถึงได้ง่าย

เป้าประสงค์ (Goal)

เป้าประสงค์ที่ 1 การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 การสนับสนุนและสร้างการพัฒนาครู พัฒนาโครงสร้างการฝึกอบรมที่เน้นการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้าสู่การสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน

เป้าประสงค์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

เป้าประสงค์ที่ 4 การนำเสนอสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลายใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกันและสร้างช่องทางในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Objective)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกระดับและบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ากับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา สร้างและปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและเทคนิควิธีการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการประเมินที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ

แผนงานโครงการ (Initiative)

แผนงานโครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

โครงการที่ 1 การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการเรียนการสอน

โครงการที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ทันสมัย

โครงการที่ 3 การสร้างโอกาสและการเข้าถึงเทคโนโลยีสำหรับนักเรียน

แผนงานโครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

โครงการที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้

โครงการที่ 2 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับบุคลากรทางการศึกษา

โครงการที่ 3 สร้างเครือข่ายและการร่วมมือกับทีมนักพัฒนาทางการศึกษา

แผนงานโครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

โครงการที่ 1 ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โครงการที่ 2 พัฒนาเนื้อหาและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย

โครงการที่ 3 เปลี่ยนพ่อแม่ให้เป็นครูเปลี่ยนถิ่นที่อยู่เป็นห้องเรียน

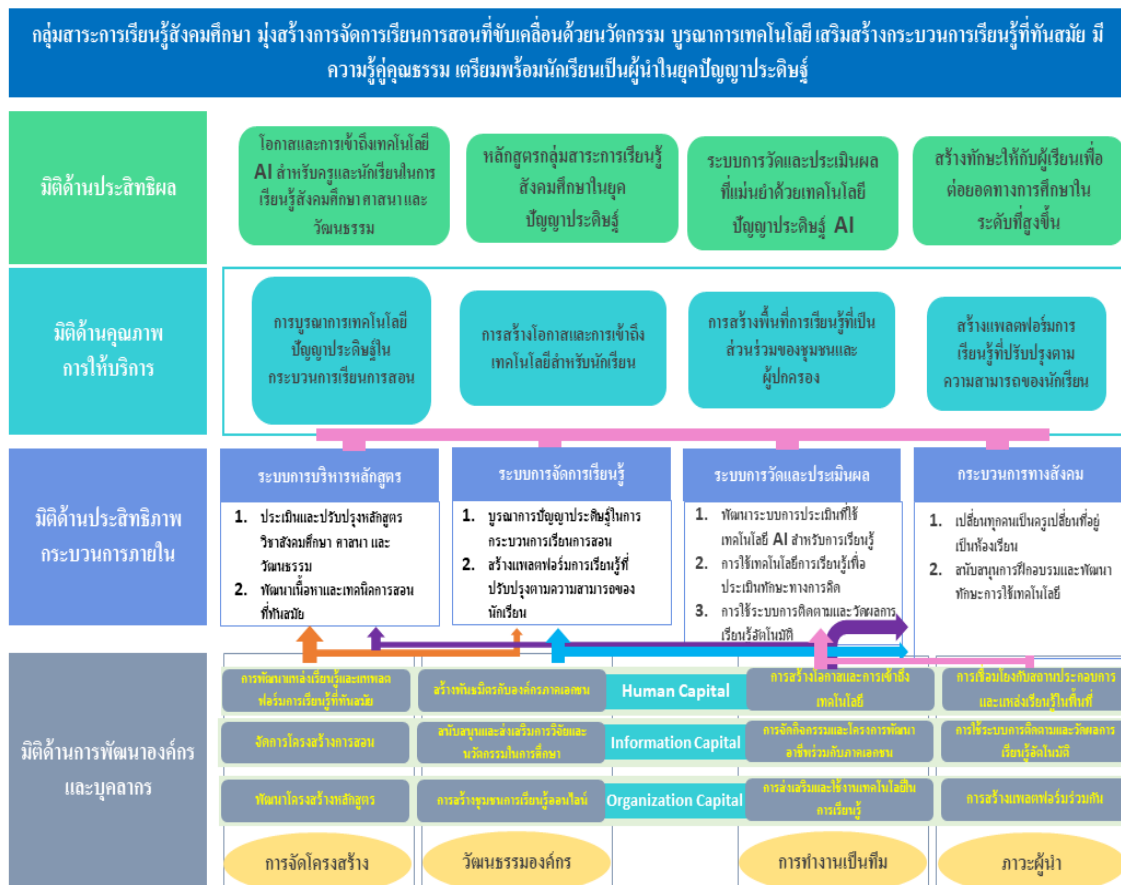
แผนงานโครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

โครงการที่ 1 การใช้ระบบการติดตามและวัดผลการเรียนรู้โดยอัตโนมัติ

โครงการที่ 2 สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ปรับปรุงตามความสามารถของนักเรียน

โครงการที่ 3 การส่งเสริมและใช้งานเทคโนโลยีในการเรียนรู้

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)



แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ที่มา : ปาณิสรา ปารมย์ (พ.ศ. 2567)

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ได้นำกรอบแนวคิดของ องค์ประกอบยุทธศาสตร์ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทั้ง 4 ด้าน ภายใต้ทฤษฎีการบริหาร Balance Scorecard (BSC) มาใช้ประยุกต์ใช้ในลักษณะที่แสดงให้เห็นแนวทางของการที่โรงเรียนบ้านป่าแฝก-หนองอ้อ-สันทรายมูลจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น จะต้องมีความสำเร็จเกิดขึ้นใน 4 มิติ ขององค์กร คือ 1) มิติด้านประสิทธิผล 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร โดยมีความเชื่อมโยงของความสำเร็จของมิติทั้ง 4 ด้าน อย่าง เป็นเหตุเป็นผลจาก มิติด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปสู่ มิติด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และไปสู่มิติด้านคุณภาพการให้บริการ และไปสู่มิติด้านประสิทธิผล และไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ของ ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ และการบรรลุวิสัยทัศน์ในด้านบนสุด กล่าวคือ

ในมิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร มิติด้านนี้เน้นการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ การผสมงานวิจัยสู่การจัดการเรียนรู้ และการสื่อสารความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและสถานประกอบการท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมเพื่อสร้างองค์กรให้เติบโต ดังนั้น ผล ความสำเร็จของมิติด้านที่ 4 ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ จะต้องมีการ 1) การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ในกระบวนการการเรียนการสอน 2) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ทันสมัย 3) พัฒนา และการสนับสนุนการอบรมใช้เทคโนโลยีในการสอน ประสบการณ์และความรู้ 4) สร้างเครือข่ายและการ ร่วมมือกับทีมนักพัฒนาทางการศึกษา 5) การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี 6) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับบุคลากรทางการศึกษา 7) การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และนวัตกรรมในการศึกษา 8) สร้างพันธมิตรกับองค์กรภาคเอกชน 9) การสร้างโอกาสและการเข้าถึง เทคโนโลยีสำหรับนักเรียน 10) ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 11) การ จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาอาชีพร่วมกับภาคเอกชน 12) การใช้ระบบการติดตามและวัดผลการเรียนรู้ โดยอัตโนมัติ ซึ่งความสำเร็จทั้ง 12 ประการ ของมิติที่ 4 นี้จะเกิดเป็นผลสำเร็จเกิดขึ้นมามากน้อยเพียงใดก็ จะส่งผลสืบต่อไปยังมิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของกระบวนการภายใน ต่อไป

ในมิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน โดยผลของความสำเร็จของมิติที่ 3 นี้คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการภายใน ในด้านต่าง ๆ เช่น 1) ปรับปรุงระบบบริหารหลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์ 3) ปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผล ที่แม่นยำและเที่ยงตรงโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ 4) พัฒนาระบบส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผลความสำเร็จทั้ง 4 ประการ ของมิติที่ 3 นี้ เป็นผลมาจากความสำเร็จของมิติที่ 4 ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นมาของมิติที่ 3 นี้จะ มากน้อยเพียงใดก็จะส่งผลต่อไปยังมิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพของการให้บริการ ต่อไป

ในมิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยผลของความสำเร็จของมิติที่ 2 นี้คือ คุณภาพการให้บริการหรือการสร้างความพึงพอใจด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น 1) การสร้างการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการเรียนการสอน 2) การสร้างโอกาสและการเข้าถึงเทคโนโลยีสำหรับนักเรียน 3) การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เป็นส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง 4) แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ปรับปรุงตามความสามารถของนักเรียน ซึ่งผลความสำเร็จทั้ง 4 ประการ ของมิติที่ 2 นี้ เป็นผลมาจากความสำเร็จของ มิติที่ 3 และมิติที่ 4 ซึ่งผลสำเร็จเกิดขึ้นมาของมิติที่ 2 นี้จะมากน้อยเพียงใดนั้นก็ส่งผลต่อไปยังมิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล ต่อไป

ในมิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล โดยผลของความสำเร็จของมิติที่ 1 นี้คือ ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นขององค์กรทั้งหมด คือ 1) โอกาสและการเข้าถึงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมโรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล 2) หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมโรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูลที่สอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์ 3) ระบบการวัดและประเมินผลที่แม่นยำด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ 4) ภาควิธีการถ่ายร่วมกับองค์กรภาคเอกชน การเชื่อมโยงกับสถานประกอบการและแหล่งเรียนรู้อาชีพในพื้นที่ ซึ่งผลความสำเร็จทั้ง 4 ประการ ของมิติที่ 1 นี้เป็นผลมาจากความสำเร็จในมิติที่ 2 มิติที่ 3 และมิติที่ 4 ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นมาของมิติที่ 1 นี้จะมีมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ส่งผลต่อไปยังการบรรลุเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ และ และวิสัยทัศน์ ต่อไป

โดยถ้าในมิติที่ 1 นี้ สามารถบรรลุความสำเร็จใน 4 ประการได้ครบถ้วนสมบูรณ์ก็แสดงว่าองค์กรสามารถบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 นี้ได้ นั่นก็แสดงว่า องค์กรก็จะบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ในท้ายที่สุดนั่นเอง

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสร้างความตระหนัก ในการวางแผนจัดโครงสร้างกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดความชัดเจนอย่างมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวางแผนให้สอดคล้องกับวิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัญญาประดิษฐ์
2. ควรทำความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติ ร่วมกันจัดสภาพแวดล้อม ปัจจัยเอื้อในการจัดการเรียนรู้ และกำหนดประเด็นท้าทายให้เกิดการพัฒนา พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างหลากหลาย
3. ควรส่งเสริมสนับสนุนทั้งงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ กระบวนการ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร อย่างเหมาะสม โปร่งใส คำนึงค่าและสามารถตรวจสอบได้
4. ควรใช้การประเมินเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงและพัฒนาทั้งผู้เรียนด้านการเรียนรู้ และ ผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารและครูควรวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัญญาประดิษฐ์ และสอดคล้องกับพื้นที่การศึกษา
2. ผลการวิจัยมีข้อจำกัดคือกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก จึงควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัญญาประดิษฐ์ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ และแผนที่ยุทธศาสตร์ ซึ่งแผนที่ยุทธศาสตร์ได้นำกรอบแนวคิดของ องค์ประกอบยุทธศาสตร์ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทั้ง 4 ด้าน ภายใต้ทฤษฎีการบริหาร Balance Scorecard (BSC) มาใช้ประยุกต์ใช้ในลักษณะที่แสดงให้เห็นแนวทางของการที่จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น จะต้องมีความสำเร็จเกิดขึ้นใน 4 มิติ ขององค์กร คือ 1) มิติด้านประสิทธิผล 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรโดยมีความเชื่อมโยงของความสำเร็จของมิติทั้ง 4 ด้าน มิติด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปสู่ มิติด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และไปสู่มิติด้านคุณภาพการให้บริการ และไปสู่มิติด้านประสิทธิผล และไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ และการบรรลุวิสัยทัศน์

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ประเวศ เวชชะ. (2565). *การวิจัยแบบผสมผสานประเภทลำดับต่อเนื่องเชิงอธิบาย*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ไพโรภ รัตนชูวงศ์. *แนวทางการบริหารจัดการชั้นเรียนในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4.0 ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(27), 232-241.
- โรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล. (2565). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2565*. เชียงราย: โรงเรียนบ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สุดาพร ปัญญาพฤษ. (2562). การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 34(2) 31-40.
- สมศักดิ์ พักวัน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จังหวัดขอนแก่น. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- Chat GPT. (2566). การศึกษาไทย 4.0 สู่การเปลี่ยนแปลงในยุคปัญญาประดิษฐ์.
<https://shorturl.asia/3HdoD>
- Clark D. & Waters D. (2019). The impact of artificial intelligence in education: A systematic review. *International Journal of Education and Technology*, 33-49.
- Covey S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster.
- Hilary Nixon. (2023). *Artificial Intelligence: A History and Future* . Beyond Publishing.
- Smith J, A. (2020). *Proactive Management Strategies for the Modern Workplace*. Springer Nature.

ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

สุภาดา นากลางตอน^{1*} วิไล พลพวก²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

*Corresponding author e-mail: supada.02.2540@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้การเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนแบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม และ 3) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพินิจพินิจ อำเภอนหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 คน ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.23–0.69 ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.32–0.75 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 และการทดสอบค่าที แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม E_1/E_2 เท่ากับ 82.37/83.01 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยที่เรียนแบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย; ชุดกิจกรรม

* Received: 13 February 2024, Revised: 29 June 2024, Accepted: 15 August 2024

The Effects Of Active Learning Supplemented With Activity Package On Thai Learning Achivement For Grade 6 Students

Suphada Nakangdon¹ Wilai Ponpuak²

¹Master of Education in Curriculum and Instruction, Pitchayabundit College

²Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

*Corresponding author e-mail: supada.02.2540@gmail.com

ABSTRACT

The Objectives of this research were 1) to compare Thai learning achievement of Grade6 students after learning by using Active learning supplemented with Activity Package to 80 percentages 2) to compare Thai learning achievement of 6 Grade 6 students between before and after learning by using Active learning supplemented with Activity Package 3) to study the satisfaction of Grade 6 students towards the Performance of Active learning supplemented with Activity Package. The sample consisted 25 of Grade 6 students in the first semester of the academic year 2022 at Pitchayapitch School, Nong Han District. Udon Thani Province by cluster random sampling. The research instruments were 1) lesson plans base on Active learning supplemented with Activity Package 2) the Thai learning achievement tests had discrimination values between 0.23–0.69 , difficulty values between 0.32 – 0.75 , and reliability value was 0.82 3) the satisfaction questionnaire towards the Active learning supplemented with Activity Package of Grade 6 students. The statistics for data analysis comprised; mean standard deviation, percentage, E_1/E_2 and t-test for dependent samples. The results of this research were as follows: 1) The efficiency of Thai learning achievement plans value equal E_1/E_2 to 82.37/83.01 2) The Thai learning achievement of Grade6 students after learning by using Active learning supplemented with Activity Package was significantly higher than before at the .05 levels 3) The satisfaction of Grade 6 students towards learning by using Active learning supplemented with Activity Package was at the high level.

Keywords: Active learning; Thai learning achievement; activity package

บทนำ

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ เป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกของคนในชาติให้มีความเป็นไทยเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้สามารถประกอบกิจกรรมการงานและดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุข และเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด วิจัยและสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีตลอดจนการนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ภาษาไทยยังเป็นสื่อที่แสดงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษ ด้านวัฒนธรรม ประเพณีชีวิตทัศน์ โลกทัศน์ และสุนทรียภาพโดยบันทึกไว้เป็นวรรณคดี และวรรณกรรมอันล้ำค่า ภาษาไทยจึงเป็นสมบัติของชาติที่ควรค่าแก่การเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์ สืบสานให้คงอยู่คู่ชาติตลอดไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสาระที่ต้องเรียนรู้ 5 สาระ ประกอบด้วย สาระที่ 1 การอ่าน การอ่านออกเสียงคำ ประโยค การอ่านบทร้อยแก้ว คำประพันธ์ชนิดต่างๆ การอ่านในใจเพื่อสร้างความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากสิ่งที่อ่านเพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน สาระที่ 2 การเขียน การเขียนสะกดคำตามอักขรวิธี การเขียนสื่อสารรูปแบบต่างๆ การเขียนเรียงความ ย่อความ เขียนรายงานจากการค้นคว้า เขียนตามจินตนาการ เขียนวิเคราะห์วิจารณ์ และเขียนเชิงสร้างสรรค์ สาระที่ 3 การฟัง การดูและการพูด การฟังและการดูอย่างมีวิจารณญาณ การพูดและแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา ศึกษาธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของภาษาไทย การใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสและบุคคล และสาระที่ 5 วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมเพื่อศึกษาข้อมูลแนวความคิดคุณค่าของงานประพันธ์ และเพื่อความเพลิดเพลิน ทั้ง 5 สาระดังกล่าวจะต้องต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยในปัจจุบัน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงต้องเน้นให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญในการใช้ภาษาไทยให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ โดยใช้ภาษาได้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย เหมาะสมกับโอกาสและบุคคลจนถึงการพัฒนาทักษะให้ผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ (สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์, 2549) จากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพิชญพิชญ์ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาภาษาไทย ผลคะแนนทดสอบระดับชาติ O-NET ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563-2564 ผลคะแนนอยู่ระหว่าง 50-60 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่า 80% ที่ทางโรงเรียนกำหนด ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจและยังขาดทักษะเกี่ยวกับวิชาภาษาไทยในเรื่องการอ่านอักขรนำและคำควบกล้ำซึ่งเห็นได้จากระดับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ 80% (โรงเรียนพิชญพิชญ์, 2565)

จากการศึกษาพบว่า วิธีการสอนโดยใช้สื่อการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน อักษรนำและคำควบกล้ำ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยให้สูงขึ้น พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการสอนรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจ และการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัว ต่อการเรียนรู้และสร้างความกระตือรือร้น ด้านการรู้คิดมากกว่าวิธีการสอนโดยการท่องจำเพียงอย่างเดียว การเรียนการสอนเชิงรุก จึงมีบทบาทช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ผู้เรียนจะเกิดความพึงพอใจในรูปแบบการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนได้ลงมือกระทำ (Active Learning) มากกว่าการที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้เพียงอย่างเดียว (Passive learning) (วัชรรา เล่าเรียนดีและคณะ, 2560) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปข้อมูล ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) ขั้นเริ่มบทเรียนใหม่ 3) ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ขั้นอภิปรายผล และ 5) ขั้นสรุป ดังนั้นจึงจัดได้ว่าการเรียนการสอนแบบเชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง (Sweeller, 2006) โดยที่การเรียนการสอนแบบเชิงรุก ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๆ คือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลรวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนด้วยกรณีศึกษาจัดเป็นรูปแบบการเรียนการสอนเชิงรุกรูปแบบหนึ่ง เป็นการเรียนรู้โดยการนำกรณีศึกษามาอภิปรายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการวิเคราะห์สังเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักการแนวคิดทฤษฎี ประกอบการคิด โดยผู้เรียนมีการค้นคว้าหาข้อมูล จากสถานการณ์ที่ได้รับนำข้อมูลที่ได้อภิปรายสังเคราะห์ ประกอบการตัดสินใจหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีเหตุมีผลเป็นเทคนิคการสอนที่ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งผู้สอนจะต้องจัดเตรียมข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาและโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นปัญหาร่วมกัน เพื่อเปิดมุมมองที่หลากหลายของปัญหาและแนวทาง ในการตัดสินใจที่หลากหลายด้วย (เนาวนิตย์ สงคราม, 2556)

นอกจากนี้ ยังพบว่าชุดกิจกรรมเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีสื่อผสมที่นักเรียนได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองตามความสามารถ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเกื้อ ควรหาเวช (2553) ที่กล่าวว่า ชุดกิจกรรมเป็นสื่อการสอนที่เป็นชุดของสื่อประสมที่จัดขึ้นสำหรับหน่วยการเรียนตามหัวข้อเนื้อหาและประสบการณ์ของหน่วย ในการสร้างชุดกิจกรรมจะใช้วิธีระบบเป็นหลักสำคัญ จึงทำให้มั่นใจได้ว่า ชุดกิจกรรมสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยังช่วยให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจพร้อมที่จะสอนได้อีกด้วย และแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2555) ที่กล่าวว่า แนวคิดที่จะนำไปสู่การสร้างชุดการเรียนการสอน มี 5 แนวคิดด้วยกัน คือ แนวคิดทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับความพยายามเปลี่ยนการเรียนการสอนไปจากเดิมที่เคยยึดครูเป็นแหล่งความรู้หลัก แนวคิดเกี่ยวกับปฏิริยาสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน และนักเรียนกับสภาพแวดล้อม และแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยยึดหลักจิตวิทยาการ

เรียนมาใช้ นั่นหมายถึง ระบบการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทราบว่า การตัดสินใจหรือการทดลองงานของตนเองถูกผิดอย่างไร ได้รับการเสริมแรงทางบวกจะทำให้นักเรียนภาคภูมิใจที่ได้ทำถูกหรือผิดถูก ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำอีกในอนาคตและได้เรียนรู้ที่ละขั้นตอนตามความสามารถและความสนใจของนักเรียนเอง

จากการศึกษางานวิจัยของฟาตีฮะห์ อุตส่าห์ราซการ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active learning เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่อง คลื่นไหวสะเทือนโดยรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยชุดการสอนเรื่อง คลื่นไหวสะเทือน โดยรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากการศึกษางานวิจัยของชฎาพร แจกรวย (2563) ที่ได้วิจัย เรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ผลวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุก มีคะแนนหลังการจัดการเรียนสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรมไปใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิชญพิทย อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี และเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลรวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เกิดความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือมีการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ประกอบในการเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความสำเร็จสามารถช่วยนักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการทำงานเป็นกลุ่มฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ทำให้นักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนรู้เป็นการตอบสนองหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบทดลองขั้นต้น (Pre Experimental Research) เป็นการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) ดังตารางที่ 1 (ไพศาล วรคำ. 2550)

ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัย

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
T_1	X	T_2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแบบแผนการวิจัย

T_1	แทน	การทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม
X	แทน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม
T_2	แทน	การทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิชญพิชญ์

อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 ห้อง รวม 110 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 25 คน โรงเรียนพิชญพิชญ์ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะการใช้ ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ประกอบการใช้ชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 8 แผน ใช้เวลา 16 ชั่วโมงจำนวน 8 เรื่องได้แก่ 1) อักษรนำ อ นำ ย 2) อักษรนำ ห นำ ง,น,ย,ล 3) อักษรนำ ห นำ ญ,ม,ร,ว 4) คำควบแท้ 5) คำควบกล้ำไม่แท้ 6) คำควบกล้ำที่มี ร ควบกล้ำ 7) คำควบกล้ำที่มี ล ควบกล้ำ 8) คำควบกล้ำที่มี ว ควบกล้ำ

2. ชุดกิจกรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 8 ชุดได้แก่ 1) อักษรนำ
อ นำ ย 2) อักษรนำ ห นำ ง,น,ย,ล 3) อักษรนำ ห นำ ญ,ม,ร,ว 4) คำควบแท้ 5) คำควบกล้ำไม่แท้ 6) คำ
ควบกล้ำที่มี ร ควบกล้ำ 7) คำควบกล้ำที่มี ล ควบกล้ำ 8) คำควบกล้ำที่มี ว ควบกล้ำ

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เพื่อใช้ในการทดสอบก่อนเรียนและหลัง
เรียนเป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เสริมด้วยชุดกิจกรรม จำนวน 15 ข้อ

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน
ดังนี้

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม

3.1.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่
ที่ 6 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล
สื่อและแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างของวิชาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ

3.1.2 วิเคราะห์เนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ เวลา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหา เป็น 8 เรื่อง จำนวน 8 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม
จำนวนทดลอง 16 ชั่วโมง ไม่รวมการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ดังนี้

3.1.3 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการ
เขียนแผนการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องเขียนตามลำดับองค์ประกอบและหากขาดองค์ประกอบใดก็อาจทำ
ให้แผนการจัดการเรียนรู้นั้นสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาแล้วการศึกษา วิเคราะห์ องค์ประกอบของแผนโดยทั่วไป
จะมี 7 องค์ประกอบดังนี้ (เอกรินทร์ สิมหาศาล และคณะ, 2552) ประกอบด้วย 1) สาระสำคัญ 2)
จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) สาระการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อ แหล่งการเรียนรู้ 6) การวัดและ
ประเมินผล 7) บันทึกผลการจัดการเรียนรู้

3.1.4 นำร่างแผนการจัดการเรียนรู้นำเสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.1.5 ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อ
ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของแผนการจัดการโดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) โดยความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือ
เท่ากับ 3.51 ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06-4.54

3.1.6 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้กับกลุ่ม
ตัวอย่างต่อไป

3.2 ชุดกิจกรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3.2.1 ศึกษาหลักสูตร คู่มือครู หนังสือแบบเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และแนวทางการจัดกิจกรรมการอ่านเพื่อความเข้าใจ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา และทฤษฎี จัดเรียงลำดับเนื้อหา กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกำหนดขอบข่ายของการนำเสนอเนื้อหา

3.2.2 ศึกษาเทคนิควิธีการสร้างชุดกิจกรรม ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 นำชุดกิจกรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 8 เล่ม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.4 นำชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมที่สร้างขึ้น

2.5 นำชุดกิจกรรมไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เคยเรียนเรื่องนี้มาแล้ว แล้วตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ขอบกพร่องของชุดกิจกรรม

2.6 นำชุดกิจกรรมที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปใช้ดำเนินการจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย

เป็นแบบทดสอบชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวการสร้าง และหาคุณภาพแบบอิงกลุ่ม ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนพิชญพิชญ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

3.3.2 วิเคราะห์หลักสูตรด้านเนื้อหา เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ

3.3.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์แบบอิงกลุ่ม โดยศึกษาหนังสือประเมินผลการศึกษาของ สมนึก ภัทธิยธนี (2549:98) หนังสือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2545) และหนังสือการวิจัยทางการศึกษาของ สุรวาท ทองบุ (2550:76)

3.3.4 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ แล้วสร้างตารางวิเคราะห์กำหนดจำนวนข้อและระดับพฤติกรรม

3.3.5 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เป็นแบบปรนัยชนิด เลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 45 ข้อ ให้ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.6 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ (IOC: Index of Item Objective Congruence) การเรียนรู้ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 มีความเห็นว่า ข้อสอบข้อนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่

-1 มีความเห็นว่า ข้อสอบข้อนั้นไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ประเมินความสอดคล้อง

ระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มาวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตรค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้วิจัยเลือกค่าระหว่าง 0.67-1.00

3.3.7 ปรับปรุงแก้ไขจากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 3.3.6 แล้วนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย จำนวน 45 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มนักเรียนที่เคยเรียนเนื้อหาที่กำลังศึกษาแล้วและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง

3.3.8 วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบเป็นรายข้อ เลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.23-0.69 ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.32 – 0.75 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 เพื่อคัดเลือกเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย โดยคัดเลือกข้อสอบให้เหลือจำนวน 30 ข้อแล้วนำแบบทดสอบที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson) โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.82 หลังจากนั้นจัดพิมพ์แบบทดสอบ เพื่อใช้เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 กำหนดลักษณะของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งมีการให้คะแนนเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

3.4.2 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3.4.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม จำนวน 15 ข้อ

3.4.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นการสอบถามภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.4.6 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามหรือรายการที่ไม่ผ่านเกณฑ์หรือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4.7 จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจแบบสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ปฐมนิเทศนักเรียนและชี้แจงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบ

4.2 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปทดสอบก่อนเรียนกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ดำเนินการสอนกลุ่มตัวอย่างด้วยแผนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 8 แผน 16 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยดำเนินการสอนด้วยตนเองและประเมินผลด้วยแบบทดสอบย่อยในชุดกิจกรรม

4.4 หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครบทั้ง 8 แผนการจัดการเรียนรู้แล้วผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดิม

4.5 ให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม

4.6 นำข้อมูลจากการทดสอบก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมและจากการตอบแบบสอบถามที่นักเรียนตอบมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม ตามเกณฑ์ 80/80 โดยวิเคราะห์ตามสูตรการหาค่า E_1/E_2 โดยวิธีของ กูดแมน เฟรทเชอร์และชไนเดอร์ (Goodman R.I., K.A. Fletcher and E.W. Schneider, 1980)

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยหลังการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมเทียบกับเกณฑ์ ร้อยละ 80 โดยใช้ One Sample t - test

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยการทดสอบที (t-test Dependent Sample)

5.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 80/80 ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 80/80

		คะแนนระหว่างจัดกิจกรรม การเรียนการสอน				คะแนนหลังเรียน (Post-test)			
ชุด ที่	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง	คะแนน เต็มของ แต่ละชุด	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (E_1)	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (E_2)
1	25	30	24.76	1.54	82.53	30	24.93	0.80	83.01
2	25	30	24.72	0.70	82.04				
3	25	30	24.72	0.70	82.04				
4	25	30	24.86	0.83	82.86				
5	25	30	24.76	0.69	82.53				
6	25	30	24.76	0.69	82.53				
7	25	30	24.83	0.80	82.76				
8	25	30	24.69	0.66	82.03				
โดยรวม $\bar{X}$		30	24.76	0.73	82.37				
		ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม (E_1)=82.37				ประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E_2) = 83.01			

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม
มีคะแนนประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม (E_1) = 82.37 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรมมีคะแนนประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม (E_2) = 83.01 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80
ที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยระหว่างก่อนเรียนและหลังการเรียนเชิงรุก
เสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยระหว่างก่อนเรียนและหลังการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ก่อนเรียน	25	30	9.80	2.02	26.80*	.000
หลังเรียน	25	30	24.76	1.58		

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 9.80 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 24.76 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.บรรยากาศของการเรียนเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น	4.55	0.51	มากที่สุด
2.นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการเรียนทุกครั้ง	4.26	0.82	มาก
3.กิจกรรมเหมาะสมกับเนื้อหาและน่าสนใจ	4.45	0.57	มาก
4.นักเรียนชอบชุดกิจกรรมที่ครูนำมาให้เรียน	4.29	0.69	มาก
5.นักเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานมีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.32	0.70	มาก
6.ชอบที่มีการประเมินผลทุกครั้งทำให้ทราบความก้าวหน้าในการเรียน	4.07	0.99	มาก
7.มีการประเมินการปฏิบัติงานจริงและสังเกตพฤติกรรมการทำงานทุกครั้ง	4.36	0.76	มาก
8.นักเรียนได้เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่มและได้ช่วยเหลือกัน	4.74	0.45	มากที่สุด
9.การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4.32	0.75	มาก
10.มีสื่อประกอบการเรียนการสอนหลากหลายทำให้จำเนื้อหาได้นาน	4.07	0.81	มาก
11.กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ได้ความรู้และเข้าใจมากขึ้น	3.81	1.01	มาก
12.นักเรียนได้รับความรู้จากการเรียนด้วยชุดกิจกรรม	3.61	1.12	มาก
13.ได้เรียนรู้ลักษณะและคำควบกล้ำเพิ่มขึ้นและนำไปใช้ได้ถูกต้อง	3.94	0.93	มาก
14.มีความชอบในการเรียนภาษาไทยเพิ่มขึ้น	3.77	1.15	มาก
15.สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.13	1.02	มาก
โดยรวม	4.18	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่านักเรียนที่ได้รับการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อด้านบรรยากาศในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.18$) มีพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 8 นักเรียนได้เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่มและได้ช่วยเหลือกัน ($X = 4.74$) รองลงมาคือ ข้อ 1 บรรยากาศของการเรียนเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ($X = 4.55$) และข้อที่ 3 กิจกรรมเหมาะสมกับเนื้อหาและน่าสนใจ ($X = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 12 นักเรียนได้รับความรู้จากการเรียนด้วยชุดกิจกรรม ($X = 3.61$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องผลการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผลการหาค่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 82.37/83.01 หมายความว่า นักเรียนได้ค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบหลังเรียนในชุดกิจกรรม เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำทั้ง 8 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.37 และได้ค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนแบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 83.01 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำโดยใช้การเรียนแบบเชิงรุกเป็นชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการสร้างและออกแบบที่ดีมีคุณภาพผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทุกขั้นตอน โดยศึกษาจากหลักสูตร คู่มือครู หนังสือแบบเรียน นักวิชาการและผลงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสร้างชุดกิจกรรมที่ดีมีคุณภาพ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการแสวงหาความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญาของผู้เรียนที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับครูสอนเป็นอย่างดีซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคตและยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟาติฮะห์ อุตสาห์ราซการ (2558) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active learning เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่อง คลื่นไหวสะเทือนโดยรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพชุดการสอนเรื่องคลื่นไหวสะเทือน โดยรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก ชุดที่ 1 เรื่อง คลื่นกลและชนิดของคลื่น มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 75/76 ชุดที่ 2 เรื่องคลื่นกับโครงสร้างของโลกมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 76/77 ซึ่งสูงกว่าร้อยละ 75/75 ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ยัง

แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าหลังเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากจากผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาหลักสูตรคู่มือครู เทคนิควิธีการสอนและการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี มีการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดและจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ โดยมีวิธีหรือกระบวนการสร้างและออกแบบชุดกิจกรรมที่อิงมาตรฐานการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระกรรมการและผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงทำให้เป็นชุดกิจกรรมที่นำไปใช้ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีตลอดจนพื้นฐานทางด้านการสร้างแผนที่เป็นระบบและขั้นตอน และมีระบบวิธีการที่เหมาะสมวิเคราะห์ และนำมามาตรฐานการเรียนรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาจัดทำชุดกิจกรรม ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุก เป็นกิจกรรมการสอนอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันที่เน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามแนวคิดของ จรรยา ดาสา (2552: 42) กล่าวว่า การเรียนแบบเชิงรุกคือการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้เชื่อมโยงความรู้เดิม และความรู้ใหม่จากการได้คิดได้ปฏิบัติระหว่างการเรียนการสอน และผลการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ เพิ่มขุนเจริญยศ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไพรโยค ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่มีการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะ มีคะแนนผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยสูงกว่าผู้เรียนที่มีการจัดการเรียนรู้แบบเดิม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการความคิดขั้นสูงที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ดีในที่สุดจะช่วยให้เด็กเกิดแรงจูงใจ จนสามารถชี้นำตลอดชีวิตในฐานะผู้ฝึกฝนการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน ทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาการเรียนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อการเรียน ด้วยจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชญาพร เจ็กรวย (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรม เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำ กลุ่มสาระการ

เรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ร่วมกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เสริมด้วยชุดกิจกรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จึงขอเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษางานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผลการจัดการเรียนเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ดังนั้น ควรจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เสริมด้วยชุดกิจกรรมไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนและโรงเรียน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่ต้องการแสดงความสามารถของตนเองอย่างอิสระ

1.2 ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เสริมด้วยชุดกิจกรรมนั้นควรคำนึงถึงเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมให้เหมาะสม เพราะถ้ากิจกรรมมากไปจะทำให้ นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย

1.3. ควรมีการสร้างบรรยากาศในการฝึกที่กระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ความคิดอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการคิด จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรชมเชยผลงานของ นักเรียนทุกคน และนำเสนอให้ผู้อื่นที่เป็นบุคคลภายนอกได้เห็นผลงานของนักเรียนเพื่อเป็นกำลังใจ อีกทั้งยังช่วยให้นักเรียนเห็นว่าการงานของตนเองนั้นมีค่า

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

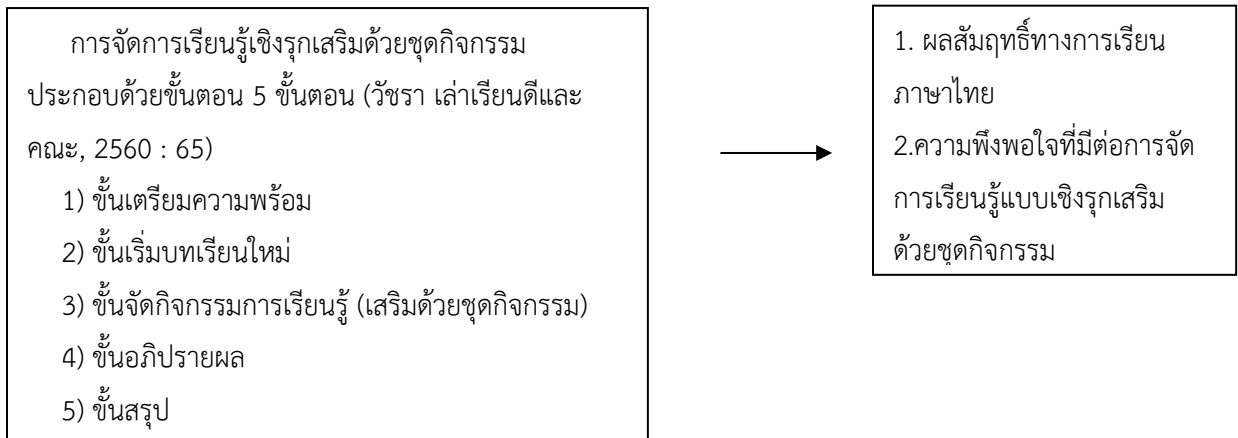
2.1 ควรมีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และสร้างชุดกิจกรรม เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เสริมด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) ในสาระการเรียนรู้อื่น ๆ และระดับชั้นอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษา และมีการนำรูปแบบ และขั้นตอนการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้กับทักษะทางภาษาให้ครบทุกทักษะ คือ ทักษะการฟัง การพูด และการเขียน

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในครั้งนี้จะได้องค์ความรู้ที่เป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนนำไปปรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามกระบวนการสอน ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ผลของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเสริมด้วยชุดกิจกรรมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จรรยา ดาสา. (2552). 15 เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก. *นิตยสาร สสวท.*, 36(163), 72-76.
- จุฑามาศ เพิ่มขุนเจริญยศ. (2561). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไทรโยค*. สารนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชญาพร แจกรว. (2563). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง อักษรนำและคำควบกล้ำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ แบบเชิงรุก (Active Learning)*. รายงานการวิจัยโรงเรียนวัดสโสมสร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และวาสนา ทวีกุลทรัพย์. (2554). ชุดการสอนแบบอิงประสบการณ์. ใน *ชุดฝึกอบรม เรื่องการผลิตชุดการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (162-203)*. นนทบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนาวนิตย์ สงคราม. (2556). *ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกและแนวคิดการเรียนรู้การสอนบนเว็บแบบผสมผสาน เพื่อการออกแบบการศึกษานอกสถานที่เสมือนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตรระดับปริญญาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2553). *นวัตกรรมทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- ไพศาล วรคำ. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา=Educational research*. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- พาติยะห์ อุตส่าห์ราชการ (2558) *แบบการเรียนรู้การสอนแบบ active learning เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่องคลื่นไหวสะเทือน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนพิษณุพิชญ์. (2565). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. อุดรธานี: โรงเรียนพิษณุพิชญ์.
- สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์. (2545). *หลักและวิธีสอนอ่านภาษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Sweller, J. (2006). The worked example effect and human cognition. *Learning and Instruction*, 16(2), 165–169.

ผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกต่อความสามารถในการอ่าน จับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*

ทิพย์ธัญญา บุญมาพล^{1*} วิไล พลพวง²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

*Corresponding author e-mail: thipthanya7244@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 2) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนและหลังการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนสะอาดผดุงศิลป์ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก 2) แบบทดสอบวัดความสามารถทางการเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.26 – 0.67 และ ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 – 0.65 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเดียววัดหลังเรียน (One Sample t – test) และแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (dependent t – test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก; ผลทางการเรียนภาษาไทย; ชุดกิจกรรม

* Received: 29 February 2024, Revised: 4 June 2024, Accepted: 4 June 2024

The Effects Of Circ Cooperative Learning Supplemented With Graphic Organizer Technique On Thai Comprehension Reading Ability And Writing For Grade 3 Students

Thipthanya Bunmaohon^{1*} Wilai Ponpuak²

¹Master of Education in Curriculum and Instruction, Pitchayabundit College

²Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

*Corresponding author e-mail: thipthanya7244@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare Thai comprehension reading ability and Writing for Grade 3 students after studied with CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique to standard 75 percentages. 2) to compare Thai comprehension reading ability and Writing for Grade 3 students between before and after studied with CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique 3) to study the satisfaction of grade 3 students towards on CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique. The sample group is Grade 3 students, semester 1 academic year 2023, 22 students in Sa-at Phadungsin Community Huai Mek District Kalasin Province, were drawn from cluster random sampling. The research instruments were 1) lesson plans based on CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique. 2) the Thai comprehension reading ability and Writing tests had discrimination value between 0.26 -0.67, difficulty values between 0.20 - 0.65 and reliability value was 0.83 3) the satisfaction questionnaire towards CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique of Grade 3 students. The statistics for data analysis comprised: mean, standard deviation, percentage, t – test one sample t – test and t – test for dependent samples. The research results found that: 1) Thai comprehension reading ability and Writing for Grade 3 students who studied CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique after learning was significantly higher than 75 % at the .05 levels; 2) Thai comprehension reading ability and Writing for Grade 3 students who studied CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique after learning was significantly higher than before at the .05 levels; and 3) The satisfaction towards on CIRC Cooperative Learning supplemented with Graphic Organizer technique at the high level.

Keywords: CIRC learning management; supplemented with graphical mapping techniques; Thai language learning outcomes; activity sets

บทนำ

เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารที่สำคัญยิ่งของมนุษย์คือภาษา เพราะภาษาทำให้เกิดวิวัฒนาการต่างๆที่ หลากหลายต่อการดำเนินชีวิตเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของสังคม ในขณะเดียวกันภาษายัง กลายเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าซึ่งทำให้เกิดการศึกษาและสืบค้นเพื่อให้ทราบถึงความเจริญรุ่งเรืองทางด้าน ศิลปะวิทยาการ และอารยธรรมในอดีต ภาษาเป็นเครื่องหมายที่แสดงออกในด้านภูมิธรรมและภูมิปัญญา นอกจากนี้ภาษายังมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงความเป็นเอกลักษณ์ประจำชาตินั้น ๆ ดังจะเห็นได้ ว่าภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติ เป็นสมบัติทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้าง บุคลิกภาพของคนไทยเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้ สามารถประกอบกิจธุระ การงาน และดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุข และเป็นเครื่องมือใน การแสวงหาความรู้ ประสพการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์ วิจัย และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเป็นสื่อแสดงภูมิปัญญาของบรรพ บุรุษ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี สุนทรียภาพ เป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติ ไทยตลอดไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ประกอบด้วย 5 สาระ ได้แก่ สาระที่ 1) การอ่าน ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้ และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีนิสัยรักการอ่าน สาระที่ 2) การเขียน ใช้ กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ข้อความ และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูล สารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้า อย่างมีประสิทธิภาพ สาระที่ 3) การฟัง การดู และการพูด สามารถเลือก ฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด ความรู้สึกในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ และ สร้างสรรค์ สาระที่ 4) หลักการใช้ภาษาไทย เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของ ภาษา และพลังของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา และรักษา ภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ และสาระที่ 5) วรรณคดี และวรรณกรรม เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วรรณคดี และวรรณกรรมไทย อย่างเห็นคุณค่าและนำมา ประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) จากที่กล่าวมาทั้ง 5 สาระนั้น สาระการอ่านและการ เขียนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการเขียนนั้นถ้าผู้เขียนขาดความรู้ ความเข้าใจ อาจทำให้การสื่อสารไม่ตรง ตามเจตนาของ ผู้ส่งสารได้ รวมทั้งการอ่านถ้าอ่านหนังสือไม่ได้ก็จะส่งผลต่อการเขียน ดังนั้น การที่จะ ทำให้ นักเรียนอ่านและเขียนได้ดี นักเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การอ่าน การเขียน หลักการใช้ภาษาให้อย่าง กระจำจัดถูกต้องและแม่นยำ โดยศึกษาถึงโครงสร้างของภาษาที่ว่าด้วยระเบียบการใช้อักษร การอ่าน การเขียน การใช้คำความหมายของคำและที่มาของภาษาซึ่งมีวิวัฒนาการไปในลักษณะต่าง ๆ (กำชัย ทองหล่อ, 2552)

สำหรับผลการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียน ชุมชนสะอาดผดุงศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ที่ผ่านมามีพบว่า นักเรียนมีปัญหา ในเรื่องการอ่านและการเขียนมากที่สุด กล่าวคือ นักเรียนอ่านหนังสือได้ไม่คล่องครุฑาเทคนิควิธีการสอนที่ น่าสนใจ สอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (NT) ปีการศึกษา 2565 ด้านภาษาไทย รวม คะแนนเฉลี่ย 35.27 อยู่ในกลุ่มคุณภาพ พอใช้ จำนวนร้อยละ นักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ยกเว้นเด็ก พิเศษ และ walk-in) ด้านภาษาไทย ดีมากจำนวน 2 คน ดี จำนวน 2 คน พอใช้จำนวน 7 คน ปรับปรุง จำนวน 4 คน จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการศึกษาเทคนิคและวิธีการสอน ที่จะช่วยส่งเสริมและ

พัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนให้นักเรียน ให้นักเรียนได้ฝึกการคิดอ่านและเขียนออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิดและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสื่อสารให้ผู้อ่านเข้าใจในสิ่งที่ผู้เขียน ต้องการสื่อโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสฝึกคิดและพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียน เป็นการสอนที่เน้นความคิด สติปัญญา และความสามารถในการใช้ภาษาประกอบกันดังที่ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559) ได้อธิบาย เกี่ยวกับการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการว่า การสอนการอ่านและเขียนที่เน้นกระบวนการเป็นการให้นักเรียนได้ฝึกการอ่านและการเขียนอย่างเป็นกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่วิธีการรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการเขียน มีการอ่านทบทวนหลาย ๆ ครั้งเพื่อตรวจทานแก้ไขงานเขียนให้ดียิ่งขึ้นและสื่อสารได้อย่างชัดเจน ซึ่งในระหว่างกระบวนการเขียนนี้ นักเรียนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในด้านการพูดและการอ่านไปพร้อม ๆ กัน โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากครูและเพื่อน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจและผลงานที่ออกมามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จากการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้และเทคนิคที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะในการอ่านและการเขียนพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบCIRC เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการอ่านจับใจความสำคัญเป็นการเรียนรู้วิธีหนึ่งในวิธีการสอนแบบร่วมมือ และได้ออกแบบขึ้นเพื่อใช้สอนในด้านการอ่านและการเขียน โดยเฉพาะ โดยพยายามนำการเรียนแบบร่วมมือมาใช้ร่วมกับการสอนอ่านและการสอนเขียน ซึ่งมีผลให้นักเรียนเกิดโอกาสในการเรียนแบบอิสระและมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม เป็นการสร้างพลังในทางบวกและสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2547) รูปแบบการเรียนแบบ CIRC เป็นวิธีการที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม เรียนรู้และฝึกฝนร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่ม ช่วยให้นักเรียนอ่านและเขียนเป็นกลุ่ม และภายในกลุ่มช่วยกันอ่านจับใจความและตรวจสอบงานเขียนของสมาชิกเพื่อให้ได้คะแนนมากที่สุด เพื่อเฉลี่ยเป็นคะแนนของกลุ่ม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจในการเรียน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสมบูรณ์มากที่สุด ซึ่งขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ CIRC (Cooperative Integrated Reading and Composition) มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นนำเสนอบทเรียนต่อชั้นเรียน เป็นขั้นที่ผู้สอนเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการเรียน จากนั้นนักเรียนอ่านเนื้อเรื่องที่เกี่ยวกับหัวข้อที่เรียนและซักถามเพิ่มเติม 2) ขั้นแบ่งกลุ่มผู้เรียนและฝึกปฏิบัติภายในกลุ่ม เป็นขั้นการแบ่งกลุ่มนักเรียน กลุ่มละ 4 คน คณะความสามารถ ผู้เรียนเก่งจับคู่กับผู้เรียนอ่อน ศึกษากิจกรรมเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการอ่านและเขียน จากนั้นแต่ละคู่ในกลุ่มมารวมกันอีกครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปองค์ความรู้ร่วมกัน 3) ขั้นสรุปและประเมินผล เป็นขั้นที่ครูและนักเรียนช่วยกันสรุปและประเมินผลจากเรื่องที่เรียน โดยครูเป็นคนตรวจให้คะแนน ซึ่งครูนำคะแนนจากใบงานมาเฉลี่ยเป็นคะแนนกลุ่ม ได้รับคะแนน ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม นักเรียนทุกคนจะได้รับคะแนนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยกลุ่มใดได้คะแนนสูงสุดจะได้เป็นทีมยอดเยี่ยม

ผลจากการศึกษางานวิจัยของสมพร ช่อสูงเนิน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการอ่านและการเขียนข้อความ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ CIRC กับการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้เรียนโดยใช้การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ CIRC และการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์ มีความสามารถในการอ่านและการเขียนข้อความหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของขวัญชนก อยู่ศร (2565) ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการร่วมกับเทคนิค CIRC ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและความสามารถในการเขียนข้อความ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความสามารถในการเขียนข้อความ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการร่วมกับเทคนิค

CIRC สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้แบบการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการร่วมกับเทคนิค CIRC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการร่วมกับเทคนิค CIRC สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสามารถในการเขียนข้อความ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการร่วมกับเทคนิค CIRC สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนเสริมด้วยผังกราฟิกยังเป็นอีกกิจกรรมการเรียนรู้หนึ่งที่สามารถพัฒนาความสามารถในการอ่านและการเขียนเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ผังกราฟิกจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและหาบทสรุปของแนวความคิดที่ซับซ้อนให้เป็นไปในทางเดียวกัน สามารถอธิบายรายละเอียดและความสัมพันธ์ของเนื้อเรื่องได้ดี และยังช่วยให้ผู้เรียนจัดระบบความคิดเป็นหมวดหมู่ สรุปเนื้อหาและลำดับความคิดให้เป็นระเบียบ และจากผลการวิจัยของเบญจวรรณ วรรณบุตร (2563) ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค CIRC ร่วมกับผังกราฟิกเพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ผลการประเมินจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก และพบว่าดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.5185 แสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 51.85 2) ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีคะแนนทดสอบก่อนเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 16.69 คะแนนและมีคะแนนทดสอบหลังเรียนเฉลี่ย 24.35 คะแนน ความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจสูงขึ้นมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการอ่านจับใจความโดยใช้เทคนิค CIRC ร่วมกับผังกราฟิกส่งผลให้ผลการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

จากปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกต่อความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่ม ฝึกการทำงานแบบเป็นทีม ทำให้นักเรียนเกิดความเพลิดเพลินและสนุกสนาน และเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3ให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนและหลังการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre Experimental Design) แบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest–Posttest Design) (วรรณิ แกมเกตุ, 2551)

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.1.ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 กลุ่มห้วยเม็ก1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 249 คน ห้องเรียนจัดนักเรียนแบบคละความสามารถ

1.2.กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนชุมชนสะอาดผดุงศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 22 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะการใช้ ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 8 แผน ใช้เวลาทั้งหมด 16 ชั่วโมง
2. แบบทดสอบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยก่อน-หลังเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชนิดแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก จำนวน 12 ข้อ

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก
 - 3.1.1 ศึกษาวิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎี หลักการและแนวคิดในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก
 - 3.1.2 กำหนดโครงสร้างเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 3.1.3 เขียนแผนการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยผังกราฟิก กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 แผนการเรียนรู้ รวมเวลา 16 ชั่วโมง ประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้ 1) มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 2) สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด 3) จุดประสงค์การเรียนรู้ 4) สาระการเรียนรู้ 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล 8) บันทึกผลการจัดการเรียนรู้

3.1.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาความถูกต้อง เหมาะสม โดยใช้แบบประเมิน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3.1.6 จัดพิมพ์แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2. แบบทดสอบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

3.2.1 ศึกษาการสร้างแบบทดสอบ วิธีการหาอำนาจจำแนก ความยากง่าย ความเที่ยงตรง และวิธีการหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบวัดผลทางการเรียน ประเภทปรนัย ชนิดเลือกตอบ ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการศึกษา

3.2.2 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ และระดับพฤติกรรมในทางการเรียน ได้แก่ ด้านความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์

3.2.3 สร้างแบบทดสอบวัด ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทย จำนวนข้อตามตารางที่ได้วิเคราะห์ไว้ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) 4 ตัวเลือกจำนวน 45 ข้อ เพื่อคัดเลือกไว้ใช้จริง 30 ข้อ ตามสัดส่วนจำนวนข้อสอบที่กำหนด

3.2.4 นำแบบทดสอบวัดความสามารถทางการเรียนที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ความชัดเจน ข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 นำแบบทดสอบ ที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบทดสอบโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน

3.2.6 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยหาค่า IOC (ไพศาล วรคำ, 2555) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแบบทดสอบมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำไปทดลองใช้หาค่าอำนาจจำแนก (r) ความยากง่าย (p) และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบต่อไป

3.2.7 นำแบบทดสอบวัดความสามารถทางการเรียนไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 คน ที่เคยเรียนเนื้อหา เรื่องนี้มาแล้ว

3.2.8 นำคะแนนจากการสอบมาตรวจให้คะแนน โดยข้อที่ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน และวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) และคัดเลือกข้อสอบที่มีความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ไว้

จำนวน 30 ข้อ พบว่า แบบทดสอบมีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.26 - 0.67 ค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.20 - 0.65

3.2.9 นำแบบทดสอบวัดความสามารถ ที่เลือกไว้ทั้ง 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้วิธีของ Kuder-Richardson จากสูตร KR 20 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 เป็นไปตามเกณฑ์

3.2.10 จัดพิมพ์แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านจับใจความและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อนำไปใช้ทดสอบนักเรียนกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารวิธีสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยวิเคราะห์โครงสร้างประเด็นที่ต้องการวัดให้เหมาะสมกับความรู้และวัยของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ครอบคลุมประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 ข้อ โดยกำหนดระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ความชัดเจน ภาษาที่ใช้ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประเมินความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4.6 วิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามความพึงพอใจโดยหาค่า IOC เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ไพศาล วรคำ, 2555) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00

4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์นำไปใช้สอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนชุมชนสะอาดผดุงศิลป์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยปฐมนิเทศชี้แจงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าใจ
2. ทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ ใช้เวลาทดสอบ 1 ชั่วโมง
3. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ที่ 1 ถึงแผนการเรียนรู้ที่ 8 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้เอง ตามแผนการเรียนรู้ที่วางไว้
4. ทดสอบหลังเรียน (Post-Test) โดยใช้แบบ ฉบับเดียวกับที่ทดสอบก่อนเรียน จำนวน 30 ข้อ ใช้เวลาทดสอบ 1 ชั่วโมง
5. สอบถามความพึงพอใจของนักเรียน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 12 ข้อ
6. ผู้วิจัยนำคะแนนจากการทดสอบและจากแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนและบันทึกคะแนน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนและจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยวิเคราะห์ค่าทีแบบกลุ่มเดียว (One Samples t-test)
2. เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างหลังเรียนและก่อนเรียน โดยวิเคราะห์ค่าทีแบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples)
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยหลังเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 75 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกกับเกณฑ์ร้อยละ 75

คะแนน	n	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	t	P
คะแนนตามเกณฑ์	22	22.50	-	75	3.79*	.0001
คะแนนหลังเรียน	22	23.91	1.74	79.70		

*p ≤ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.91 คิดเป็นร้อยละ 79.70 โดยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก (Dependent t-test)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ก่อนเรียน	22	30	12.64	1.65	22.09*	.000
หลังเรียน	22	30	23.91	1.74		

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 12.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.65 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 23.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.74 โดยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนแบบ
ร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยน ความรู้ความคิด	4.44	0.29	มาก
2	กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนกล้าแสดง ความคิดเห็น	4.52	1.79	มากที่สุด
3	กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหา มากขึ้น	4.40	0.80	มาก
4	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	4.12	2.45	มาก
5	นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.42	0.59	มาก
6	หลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนชอบการเรียนการสอน วิชาภาษาไทยเพิ่มมากขึ้น	4.60	0.75	มากที่สุด
7	นักเรียนได้ใช้จินตนาการในการ ออกแบบผังกราฟิก	4.24	1.03	มาก
8	นักเรียนทำกิจกรรมได้อย่างอิสระ	4.48	1.25	มาก
9	นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4.48	1.25	มาก
10	นักเรียนกล้าแสดงออกและฟังความเห็นของผู้อื่น มากขึ้น	4.60	0.60	มากที่สุด
11	นักเรียนรู้จักวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงาน เป็นกลุ่มมากขึ้น	4.76	0.99	มากที่สุด
12	นักเรียนได้รับความรู้และความสนุกสนาน	4.36	1.41	มาก
โดยรวม		4.41	1.26	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 11 นักเรียนรู้จักวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงานเป็นกลุ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือข้อที่ 6 หลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนชอบการเรียนการสอนในราย วิชาภาษาไทยเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่ 8 นักเรียนกล้าแสดงออกและฟังความเห็นของผู้อื่นมากขึ้น ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกต่อความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลเป็นลำดับดังนี้

1. ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนหลังเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาทำความเข้าใจในทฤษฎีของกระบวนการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกเป็นอย่างดีซึ่งนำไปสู่การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แล้ว เมื่อนักเรียนได้เรียนโดยกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกด้วยการอ่านและการเขียน ได้แก่ การอ่านคำและข้อความ การอ่านเรื่องสั้น การอ่านบทร้อยกรอง การอ่านนิทาน การเขียนบรรยาย การเขียนบันทึกประจำวัน การเขียนเรื่องตามจินตนาการ และการเขียนสละคำ นักเรียนสามารถอ่านจับใจความสำคัญและเขียนภาษาไทยได้ถูกต้องตามจุดประสงค์ได้ด้วยตนเอง จากกระบวนการที่นักเรียนแต่ละคนได้มีการรวมกลุ่มกัน ซึ่งภายในกลุ่มของนักเรียนจะประกอบไปด้วยนักเรียนที่มีความสามารถกัน คือ เก่ง ปานกลาง อ่อนเพื่อที่จะได้ช่วยเหลือกัน ในเรื่องของการเรียนรู้ มีการแบ่งหน้าที่ภายในกลุ่ม จากนั้นครูได้ชี้แจงถึงกิจกรรมการเรียนรู้และข้อตกลงเรื่องการทำงานแก่ผู้เรียน นักเรียนจะทำความเข้าใจกับข้อตกลงต่าง ๆ เป็นอย่างดีภายในกลุ่มนักเรียนจะต้องจับคู่ย่อย โดยนักเรียนแต่ละคู่จะช่วยกันฝึกอ่านออกเสียง หาความหมายของคำศัพท์ แต่งประโยค รวมทั้งสรุปเนื้อหาเป็นแผนภาพเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น ซึ่งแต่ละจุดประสงค์ของกิจกรรมที่ได้กล่าวมา จะเน้นผู้เรียนช่วยกันศึกษา จดจำ ค้นคว้า ตรวจสอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนักเรียนศึกษาเสร็จตามแต่ละจุดประสงค์และครูจะได้ตรวจให้คะแนน จากนั้นนักเรียนช่วยกันอ่านเรื่องที่ครูกำหนดให้แล้วช่วยกันตอบคำถามจากเรื่องที่อ่านแล้วสรุปใจความสำคัญจากเรื่องที่อ่าน ครูตรวจบันทึกคะแนนและบอกคะแนนกลุ่ม จากนั้นครูให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้มาบูรณาการสู่การเรียนรู้เรื่องตามจินตนาการจากคำศัพท์ในเรื่องที่เรียนมา ซึ่งทุกขั้นตอนและการทำงานของนักเรียนจะต้องได้รับการประเมินจากครู จากนั้นครูให้นักเรียนแต่ละคนทำแบบทดสอบท้ายกิจกรรมเป็นรายบุคคลหลังจากผ่านการทำกิจกรรมแต่ละจุดประสงค์ที่ต้องการวัดความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยแล้ว หลังจากที่ได้ครูตรวจได้คะแนนจากส่วนนี้ นำคะแนนทุกคนแล้วเฉลี่ย นำคะแนนจากทุกจุดประสงค์มารวมกัน แล้วคำนวณออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์ หากกลุ่มใดที่ทำคะแนนในทุกกิจกรรมได้ถึงเกณฑ์ 90% ขึ้นไปในรอบหนึ่งสัปดาห์จะได้รับการประกาศให้เป็นทีมยอดเยี่ยม และได้รับใบเกียรติบัตร ส่วนทีม ที่ทำได้ 80% จะได้รับการประกาศให้เป็นทีมเก่ง และได้รับใบเกียรติบัตรที่รองลงมา ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ จะช่วยให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีรา เล่าเรียนดี (2547) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค CIRC เป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้สำหรับพัฒนาทักษะการอ่านจับใจ ความ และสอดคล้องกับสลาวัน (1995) อ้างอิงใน ทิศนา ขัมมณี (2556) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการ

เรียนการสอนแบบCIRC ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมการอ่าน แบบเรียน การอ่าน การอ่านรวมเข้าใจและการบูรณาการกับการเขียนสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญปรารถนา มาลาทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถด้านการอ่านและการเขียน ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการอ่านและการเขียนภาษาไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถด้านการอ่านภาษาไทย หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการอ่านและการเขียนภาษาไทย สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถด้านการเขียนภาษาไทยหลังการจัดการ เรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการอ่านและการเขียนภาษาไทย สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ช่อสูงเนิน (2558) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบการอ่านและการเขียนข้อความ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดิถีส์ ผลการวิจัยปรากฏว่าแผนการเรียนรู้ด้วยกลุ่ม ร่วมมือแบบ CIRC และการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.56/85.11 และ 86.16/82.35 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่า เกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ นักเรียนที่เรียนโดยใช้การ เรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ CIRC และการเรียนรู้ แบบซินเนคติกส์มีความสามารถในการอ่านและการเขียน สื่อกความ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่เรียนโดยใช้การ เรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ CIRC มีความสามารถในการอ่านและการเขียนสื่อกความสูงกว่าการเรียนรู้แบบซิน เนคติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกสูงกว่าก่อนเรียน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียน ได้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นกลุ่ม โดยชี้แจงกิจกรรมการเรียนรู้และข้อตกลงเรื่องการทำงานนักเรียนทำความเข้าใจ ถึงข้อตกลงต่างๆ กิจกรรมกลุ่ม 4 คน จับคู่ย่อย แต่ละคู่ช่วยกันฝึกอ่านออกเสียง หาความหมายของคำศัพท์ และแต่งประโยคจากคำศัพท์ นักเรียนช่วยกันอ่านเรื่องและช่วยกันตอบคำถามจากเรื่องและสรุปใจความ สำคัญจากเรื่องที่อ่าน ผู้วิจัยตรวจสอบบันทึกคะแนน และประเมินและให้นักเรียนทำแบบทดสอบเป็น รายบุคคล ซึ่งกิจกรรมแต่ละจุดประสงค์ต้องการวัดความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ Slavin (1987) อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2555) ที่กล่าวว่า เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่แบ่งกลุ่มผู้เรียนตามระดับความสามารถ กิจกรรมมีการฝึกเป็นทีม ฝึกเป็นรายบุคคล มีการประเมินผล การฝึกเพิ่มเติมและการทดสอบ มีการจัดระบบให้รางวัลแก่ทีมที่ทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมายมีการเพิ่มโอกาส และเวลาการฝึกการอ่านมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของสุภาพร มีอาษา (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านและ การเขียนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการ อ่านภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความสามารถ ในการเขียนภาษาไทย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของวณัฐพล สนิทบาล (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการเขียน เรื่องตามจินตนาการและทักษะการร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค CIRC ร่วมกับแผนภาพความคิดผลการวิจัยพบว่าความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ด้วย เทคนิค CIRC สูงกว่า ก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก นักเรียนรู้จักวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานเป็นกลุ่มมากขึ้น นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย ทั้งกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตลอดจนนักเรียนได้รับทั้งความรู้และมีความสุขสนุกสนาน นักเรียนได้สร้างประสบการณ์ร่วมกัน วิเคราะห์ประสบการณ์ บูรณาการการสังเกตไปสู่ความคิดรวบยอด ผูกปฏิบัติจากกรอบความคิดที่กำหนด ได้สร้างชิ้นงาน วิเคราะห์คุณค่าและการประยุกต์ใช้ และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับผู้อื่นซึ่งนักเรียนสามารถเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีมากยิ่งขึ้นจากการสรุปเนื้อหาเป็นแผนผังความคิดที่นักเรียนสร้างสรรค์ขึ้นเองตามจินตนาการของนักเรียน จึงส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนทุกคน มีพัฒนาการด้านการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร มีอาษา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทย ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนุช ภูทองเงิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ วรรณบุตร (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค CIRC ร่วมกับผังกราฟิก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ผลการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก มีบางประเด็นที่ควรเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก

สูงขึ้น ดังนั้นควรมีการนำแนวคิดนี้ ไปใช้จัดการเรียนรู้กับสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทยในเนื้อหาอื่น ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้นอื่น ๆ ที่เนื้อหาสาระมีหลักการกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผลการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก ต้องใช้เวลามากพอสมควร ควรจะต้องวางแผน และออกแบบกิจกรรมการสอนอย่างชัดเจนและกระชับ หากเป็นการสอนแบบรายคาบ ควรวางแผนการสอนให้เหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่านักเรียนกล้าแสดงออกทางความคิด การกระทำ และการพูด แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จึงควรมีการนำไปใช้ในระดับชั้นอื่น ๆ และรายวิชาอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

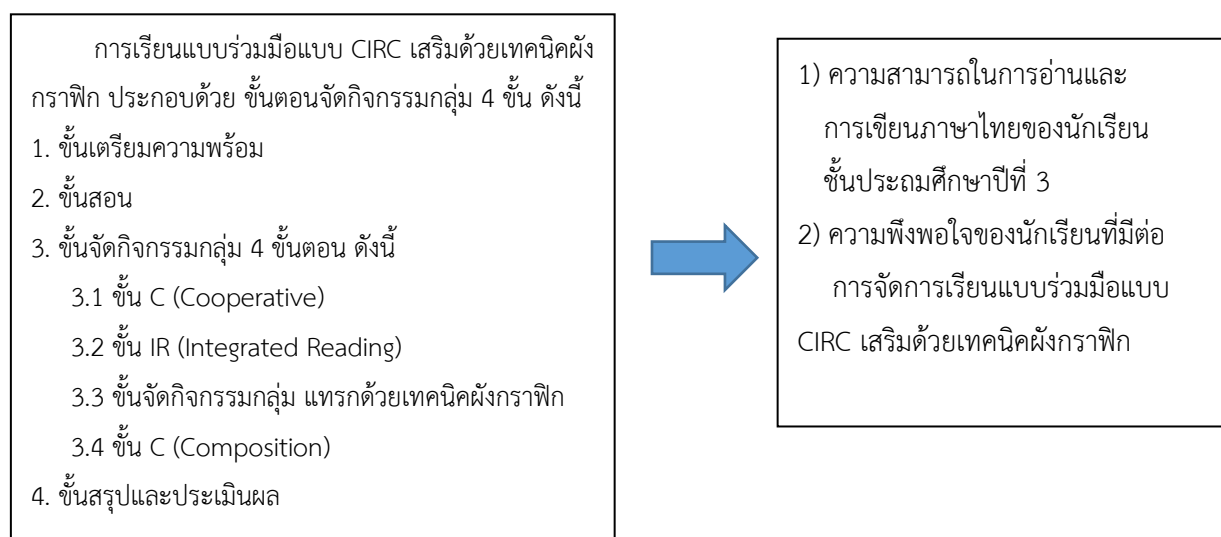
2.1 ควรมีการสร้างแผนการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก มาใช้กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับชั้นอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่จัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ในรายวิชาอื่นๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2.3 ควรพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRC เสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิก ร่วมกับการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การวิจัยเรื่อง ผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRCเสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกต่อความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสามารถ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการเรียนแบบร่วมมือแบบ CIRCเสริมด้วยเทคนิคผังกราฟิกต่อความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนภาษาไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กำชัย ทองหล่อ. (2552). *หลักภาษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รวมสำส่น.
- ขวัญชนก อยู่ศร. (2565). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบการสอนเขียนที่เน้นกระบวนการร่วมกับเทคนิค CIRC ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย และความสามารถในการเขียนสื่อความ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรนุช ภูทองเงิน, ประสพสุข ฤทธิเดช, และ ชัยวัฒน์ สุภักควรกุล. (2563). การพัฒนาการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 14(3), 45-53.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2555). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.
- ทิตนา แคมณี. (2554). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญปารณา มาลาทอง. (2562). *ความสามารถด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการอ่านและการเขียนภาษาไทย*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจวรรณ วรรณบุตร. (2563). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค CIRC ร่วมกับผังกราฟิก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ไพศาล วรคำ. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา (Educational research)*. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- วณัฐพล สีนภิบาล. (2564). *การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและทักษะ การร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค CIRC ร่วมกับแผนภาพความคิด*. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิ โสมประยูร. (2544). *การสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2547). *เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- สมพร ขอสุงเนิน. (2558). *การเปรียบเทียบการอ่านและการเขียนสื่อความ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ CIRC กับการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร มีอาษา. (2560). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้วยเทคนิค CIRC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Slavin, R. E. (1987). *Cooperative integrated and composition*. Menlo Park CA: Addison-Weasley.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา*

ราชกิจ พรหมชาติ¹ ทนง ทองภูเบศร์^{2*} วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

²⁻³อาจารย์ประจำวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

*Corresponding author e-mail: thanong.tho@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องเน้นการสร้างวัฒนธรรมวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สนับสนุนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การสร้างทัศนคติที่ดีในทีมงาน และการใช้เทคโนโลยีและคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้วิทยาลัยเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมองค์ประกอบการที่สนับสนุนนวัตกรรม การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำลาย และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรมีเพื่อนำวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและสร้างสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างและสนับสนุนนวัตกรรมและความเป็นเลิศในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรมีความพร้อมในการนำวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและสร้างสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; นวัตกรรม; ผู้บริหาร

* Received: 24 February 2024, Revised: 8 April 2024, Accepted: 12 April 2024

An innovative leadership of vocational college administrators

Rachakit Promchat¹ Thanong Thongphubate^{2*} Weerawat Puttanakulchai²

¹Philosophy of Doctor in Educational Administration, College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

²⁻³Lecturer of College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*Corresponding author e-mail: thanong.tho@rmutr.ac.th

ABSTRACT

The innovative leadership qualities of vocational school administrators should focus on cultivating a culture that supports innovation and change by fostering creative leadership, supporting research and development, cultivating a positive team attitude, and utilizing technology and ethical principles in management to enhance the efficiency of vocational schools. Administrators with innovative leadership qualities will help schools grow and sustainably develop in an era of rapid change by fostering a culture of innovation, supporting skill development, encouraging the presentation of new ideas, creating a challenging environment, and developing leadership skills. Key for vocational school administrators is leading schools towards excellence and creating innovative and transformative educational environments. Innovative leadership leads to fostering and supporting innovation and excellence in vocational schools by establishing an organizational culture that promotes innovation, supports skill development, and encourages the presentation of new ideas. Vocational school administrators should be prepared to lead schools towards excellence and create innovative and transformative educational environments.

Keywords: leadership; Innovation; Administrator

บทนำ

ในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น การพัฒนาและการยอมรับนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญ โดยการสร้างความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมจะช่วยเสริมสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ (อุปวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ และณภัษา ปานเจริญ, 2564)ไม่ที่จะเป็นการปรับโครงสร้างกระบวนการผลิต หรือการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจ (ประกาศิต บุญรัตน์ สุมาลี รามัญ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2566)รวมถึงวิถีชีวิตของประชาชน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถของมนุษย์ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ขยายฐานรายได้จากผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ และช่วยลดต้นทุนในการแข่งขันในตลาดโลกที่เติบโตขึ้น และการแข่งขันจากประเทศที่มีค่าแรงต่ำกว่า ตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการผลิต โดยให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสินค้าและบริการตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับสูง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ผ่านกิจกรรมที่มีการเพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้น เช่น การพัฒนาและออกแบบผลิตภัณฑ์ การวิจัยและพัฒนา การพัฒนาตลาดโลจิสติกส์ และการสร้างแบรนด์ ซึ่งการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาเป็นส่วนสำคัญของนโยบายในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (อรรถพร คำงาม, 2561)ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีความสามารถในการใช้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย การสร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และการสร้างฐานความรู้ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยมีความทันสมัยและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างเหมาะสม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา การสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีและมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษา และการปรับตัวตามบริบทภายนอกและภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสำเร็จในการจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งผลต่อบทบาทของผู้นำ รูปแบบองค์กร และระบบการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีความทันสมัยและเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาใหม่ในทีม

หรือองค์กร (Alharbi, 2021) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำลายสถานะความเป็นจริงเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นในทีมหรือองค์กรให้ก้าวข้ามข้อจำกัดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Abdullrazak & Alyamani, 2019) ขณะที่ วิชิตา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสาภายน (2565) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือลักษณะบุคลิกภายในผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กรหรือองค์การศึกษา ผู้นำเชิงนวัตกรรมมักมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือสถานศึกษา และสามารถสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่หรือสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ภาวะนี้ช่วยให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อองค์กรเองได้ สอดคล้องกับ Ridwanulloh, Huda & Umam (2022) ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การนำโดยมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และการนำทางในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นำที่มีนวัตกรรมมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การนำโดยมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและสนับสนุนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กร

โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาใหม่ สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำลายสถานะความเป็นจริงเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นในทีมหรือองค์กรให้ก้าวข้ามข้อจำกัดและพัฒนาต่อเนื่องที่มีประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่หรือสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อองค์กรเองได้

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว และสร้างความสามารถในการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพอดีทางกลยุทธ์ (strategic fit) ซึ่งเป็นการจับคู่กับกลยุทธ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร และสร้างวิธีการในการแก้ไขข้อขัดแย้ง นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังสนับสนุนการเรียนรู้แบบสำรวจ (คณัฐ แยมขุติ และคณะ, 2566) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกิดจากความต้องการในการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและตลาดแรงงานอย่างรวดเร็ว โดยการนำเสนอแนวคิดใหม่ การสร้างนวัตกรรม และการ

สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาการนำ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษา สามารถปรับตัวและ
พัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงความรู้ใหม่และตอบสนองต่อความ
เปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุจิตรา เกิดผล สุทธิวรรณ ตันตริจินาวงค์
และศจี จิระโร, 2566) อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็น
แนวคิดที่เน้นภาวะผู้นำในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการสร้าง
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักมีลักษณะ คือ การ
สร้างความกระตือรือร้นในการทำทายสถานะความเป็นจริงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนทีมให้ม
ความคิดสร้างสรรค์สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความ
กล้าเสี่ยงขอความท้าทาย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (Emotional Intelligence), และมีความ
เชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยัง
สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่
แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย สำหรับผู้บริหารวิทยาลัย
อาชีวศึกษานั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ
เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาของบุคลากร การเรียนรู้ และการเติบโตของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาทั้งในทางทัศนคติและการดำเนินการ (ปริญญรัตน์ แก้วยศ, 2566)

การบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบัน การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย
อาชีวศึกษาจะเป็นการบังคับบัญชาและนำทางในการใช้เทคโนโลยีในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อสนับสนุนการ
เรียนรู้และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความเข้าใจ
ในการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในวิทยาลัย
อาชีวศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ปานชนิน ตรีพรหม และชยากานต์ เรืองสุวรรณ, 2566)
ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยใช้ความคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเกิดจากความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมกับ
คุณลักษณะและพฤติกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในศตวรรษที่
21 (กรรวิ โพธิ์ทอง สุวิทย์ ภาณุจारी และประทีป มากมิตร, 2566) ด้วยเหตุนี้จึงมีความพยายามที่จะ
ศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมเพื่อปรับปรุง
คุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมจะมีบทบาทสำคัญใน
การกำหนดนโยบาย ระเบียบ และกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ และยังสามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ
สร้างนวัตกรรมและกลยุทธ์ในการมองสถานการณ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาอีกด้วย (Ridwanulloh, Huda, & Umam, 2022)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นการเน้นการสร้างและส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาวะนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพอดีทางกลยุทธ์ และสนับสนุนการแก้ไขข้อขัดแย้ง นอกจากนี้ เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร การเรียนรู้ และการเติบโตของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งในทางทัศนคติและการดำเนินการ การบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างบรรยากาศสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ด้วยความคิดนวัตกรรม การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแนวทางที่สร้างสรรค์ และแสดงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและกลยุทธ์ในการมองสถานการณ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการนวัตกรรม การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุนการเรียนรู้ และสร้างความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบสำรวจการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Carmeli et al., 2010) และเมื่อเจาะลึกไปที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า เป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างระบบเครือข่ายนวัตกรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนและพัฒนานวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษานอกจากนี้ การมีทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาและให้ความสำเร็จในการดำเนินงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความเข้าใจและนำแนวคิดและทฤษฎี

เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการจะสามารถสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สุจิตรา เกิดผล สุทธิวรรณ ตันติรจินาวงศ์ และ ศจี จิระโร, 2566) อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังมีอีกหลายแง่มุมที่สำคัญ อาทิ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนนวัตกรรม คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการท้าทายสถานะความเป็นจริง 2) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนทีมให้มีความคิดสร้างสรรค์ 3) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างทีมที่มีความสามารถในการนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างทีมที่มีความสามารถในการนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืนดังนั้นการมีความเข้าใจและนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ (ปริญญรัตน์ แก้วยศ, 2566)

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อไปอีกและพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังมีความสำคัญในการสร้างวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศและสามารถเหนือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว บางทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาว่า ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างบรรยากาศสนับสนุนนวัตกรรม คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์และการนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 3) การจัดการความเสี่ยง คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างชาญฉลาดเท่าทัน 4) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสร้างวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์กลางของนวัตกรรม ดังนั้น การมีความเข้าใจในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในความหมายนี้จะช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้เป็นเลิศในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (คงนัฐ แยมชุตี และคณะ, 2567)

อีกแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ เป็น การเน้นที่การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการเรียนการสอน และการ

บริหารจัดการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกี่ยวข้องกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่สถานศึกษา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังเน้นการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงเน้นการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ปาณชนิน ตรีพรหม และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ, 2566) และเมื่อศึกษาในมุมมองของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ คือ ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ 2) สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย 3) สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในทีมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4) สร้างความยืดหยุ่น คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะช่วยสร้างวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและสามารถทำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วในสถานะที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสมัยปัจจุบัน(กรรวิ โพธิ์ทอง สุวิทย์ ภาณุจारी และประทีป มากมิตร, 2566)

โดยสรุปแล้ว แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาคือการให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมจะสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสร้างแนวคิดใหม่เพื่อสร้างความสำเร็จในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายระเบียบ และกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ เพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษามีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงเป็นการเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยผู้บริหารวิทยาลัย

อาชีวศึกษาที่มีนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา (Ridwanulloh, Huda, & Umam, 2022)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจากนักวิชาการสามารถนำเสนอ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา	แหล่งที่มา
1	1) การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การกำหนดความรับผิดชอบและให้ข้อตกลงเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4) การสร้างความเชื่อมั่นระหว่างพนักงานและสร้างวิธีการในการแก้ไขข้อขัดแย้งในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 5) การเน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพและการสร้างความเชื่อมั่นในสมาชิกในวิทยาลัยอาชีวศึกษา	(Carmeli et al., 2010)
2	1) การสนับสนุนนวัตกรรม คือ การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2) การมีวิสัยที่เปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงาน 3) การสร้างระบบเครือข่ายนวัตกรรม คือ การสร้างระบบเครือข่ายที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนและพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4) การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรม คือ การสร้างบรรยากาศในวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมและการพัฒนา 5) ทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม คือการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	(สุจิตรา เกิดผล สุทธิวรรณ ตันศิริจินาวงศ์ และศจี จิระโร, 2566)
3	1. การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมาย คือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและเป้าหมายที่ชัดเจนในการสนับสนุนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา	(ปริญญารัตน์ แก้วยศ , 2566)

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา	แหล่งที่มา
	2. การสร้างบรรยากาศสนับสนุนนวัตกรรม คือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาวัตกรรมการทำทนายสถานะความเป็นจริงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 3. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนทีมให้มีความคิดสร้างสรรค์ 4. การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง คือช่วยในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การสร้างทีมที่มีความสามารถในการนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างทีมที่มีความสามารถในการนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	
4	1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นประจำในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2. การทำงานเป็นทีม คือ สามารถสร้างทีมที่มีความสามารถและความสามารถในการทำงานร่วมกัน 3. ความคิดสร้างสรรค์ คือ สนับสนุนและส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4. การมีส่วนร่วม คือ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 5. การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 6. การบริหารความเสี่ยง คือ สามารถจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 7. บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม คือ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา	(คงณัฐ แยมขุติ และคณะ, 2567)
5	1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน คือ การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน 2. การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	(ปาณชนิน ตริพรหม และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ, 2566)

ลำดับที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา	แหล่งที่มา
	3. การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล คือ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เป็นจริงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้บูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	
6	1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำสู่การเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์และการนวัตกรรมในทีมงาน 3. ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างทีมที่มีความร่วมมือและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง คือ การมีความกล้าและสามารถจัดการกับความเสี่ยงในการดำเนินงาน 5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสนับสนุนการดำเนินงานและการสร้างสรรค์ 6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานและการเป็นตัวอย่างให้คนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 7. ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา	(กรรวิ โพธิ์ทอง สุวิทย์ ภาณุจारी และ ประทีป มากมิตร, 2566)
7	1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แข็งแกร่ง 2. การเปิดใจรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำที่สร้างสรรค์ 3. การรักษาทัศนคติที่เป็นการเป็นการเติบโตและมองไปข้างหน้า 4. การภูมิใจและความชื่นชมในผลงาน 5. การยอมรับความรับผิดชอบและการเข้าร่วมอบรม 6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 7. การสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม	(Ridwanulloh, Huda, & Umam, 2022)

ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรม การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อให้ตรงกับกลยุทธ์และสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเหมาะสม การมีส่วนประกอบเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจและนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาไปใช้ในการ

บริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ การมีส่วนร่วมประกอบเหล่านี้นี้จะช่วยให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศและสร้างวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสมัยปัจจุบัน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในทุกด้านของการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะต้องมีการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการรับเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาอย่างเหมาะสมในสมัยปัจจุบัน ส่วนประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง การเปิดรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำ การรักษาทัศนคติที่สนับสนุนการเติบโต การภูมิใจและความชื่นชมในผลงาน การยอมรับความรับผิดชอบ การเข้าร่วมอบรม และการสนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ ประกอบด้วย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนา การสร้างผู้นำที่สร้างสรรค์และเชื่อมั่นในการนำทีม การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การสร้างทัศนคติที่ดีในทีมงาน การใช้เทคโนโลยีและคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการ การเสริมสร้างความกระตือรือร้นในการนวัตกรรม การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง การสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ การสนับสนุนความสอดคล้องกับกลยุทธ์และสภาพแวดล้อมภายนอก และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมข้างต้น เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและมีความทันสมัยและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงควรมุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการคิดเชิงนวัตกรรม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการนำนวัตกรรมเข้าสู่การดำเนินงานประจำวัน โดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารใหม่ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการสร้างระบบเครือข่ายนวัตกรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนและพัฒนานวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา พร้อมทั้งการสร้างวิสัยที่เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การพัฒนาและการยอมรับนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการสร้างความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมช่วยเสริมสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ ผ่านการปรับโครงสร้างกระบวนการผลิตและสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ผ่านการนำ

เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิต ขยายฐานรายได้ และลดต้นทุนในการแข่งขันในตลาดโลก การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาเป็นส่วนสำคัญของนโยบายการปฏิบัติราชการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ให้มีความสามารถในการใช้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และการสร้างฐานความรู้ให้มีประสิทธิภาพ

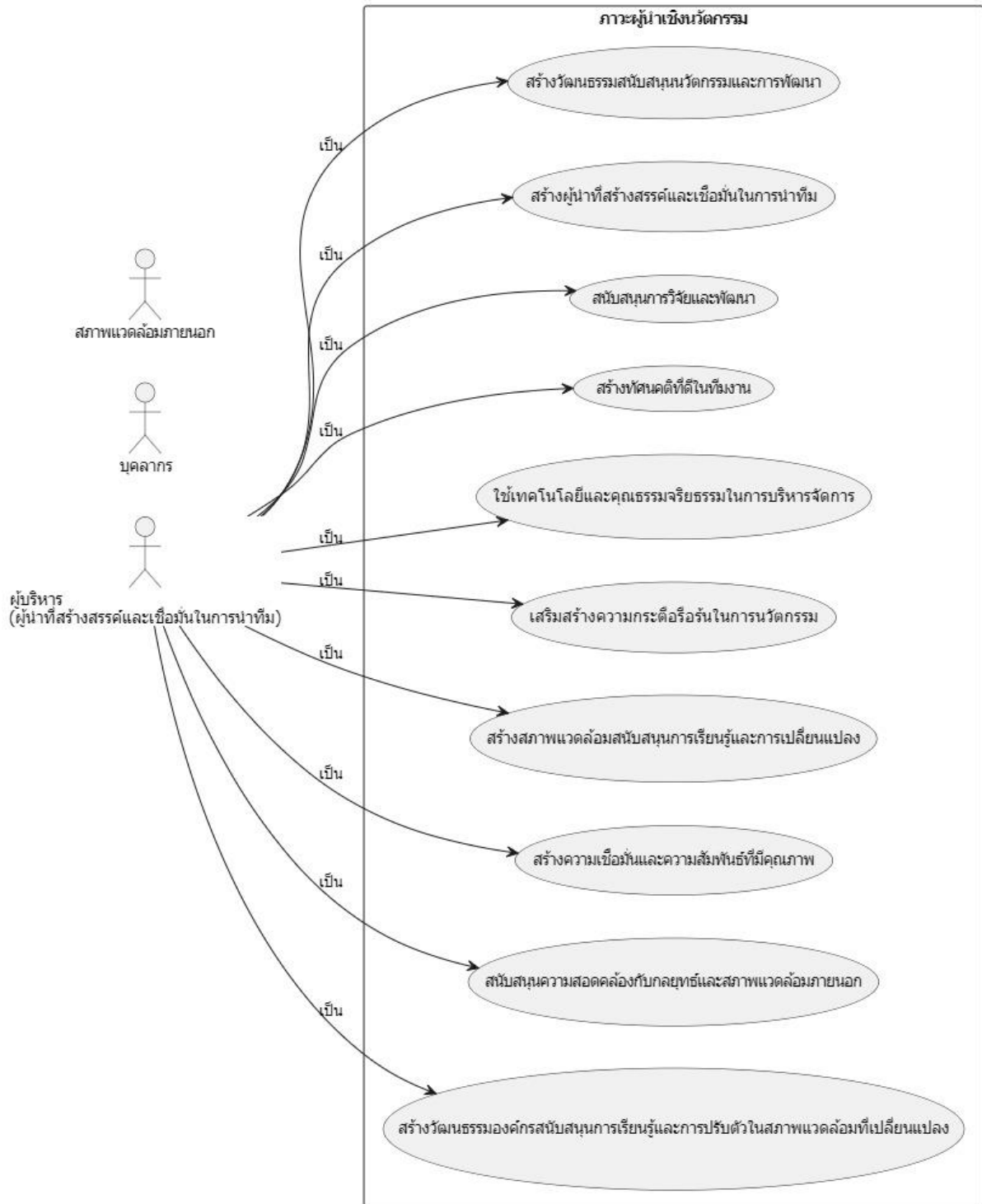
ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ คือ การสร้างวัฒนธรรมวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สนับสนุนนวัตกรรม การสร้างความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การสร้างทัศนคติที่ดีในทีมงาน การใช้เทคโนโลยีและคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเหล่านี้จะช่วยให้วิทยาลัยเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยช่วยสร้างความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังมีความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความเข้าใจในการนำวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ โดยองค์ความรู้เหล่านี้ช่วยในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้ คือ การสนับสนุนนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในวิทยาลัย การบริหารทีมและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทักษะการนำ เพื่อสร้างสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างและสนับสนุนนวัตกรรมและความเป็นเลิศในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์ประกอบการที่สนับสนุนนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำลายและการลองผิด และพัฒนาทักษะการนำ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรมีความพร้อมในการนำวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและสร้างสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะสำคัญในการสนับสนุนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาให้คนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังเน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อสร้างกระบวนการคิดที่แตกต่างและสนับสนุนการทำงานด้วยวิธีการใหม่เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่น การทำงานในสภาพทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือการแข่งขัน การศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวและสร้างความสำเร็จในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสมัยปัจจุบัน ดังนั้น ข้อมูลใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาระบุถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารที่มี

นวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
และการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปรากฏดังภาพที่ 1



จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) สร้างวัฒนธรรมสนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนา 2) สร้างผู้นำที่สร้างสรรค์และเชื่อมั่นในการนำทีม 3) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 4) สร้างทัศนคติที่ดีในทีมงาน 5) ใช้เทคโนโลยีและคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการ 6) เสริมสร้างความกระตือรือร้นในการนวัตกรรม 7) สร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง 8) สร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ 9) สนับสนุนความสอดคล้องกับกลยุทธ์และสภาพแวดล้อมภายนอก และ 10) สร้างวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความเข้าใจในการนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยมีบทบาท คือ 1) การสนับสนุนนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ 2) การบริหารทีมและการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน 3) การจัดการความเสี่ยง 4) การสร้างวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง และ 5) การพัฒนาทักษะการนำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรคและนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา การศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความสำคัญในการสร้างสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทั่วทั้งที่ และสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนในสังคมและตลาดแรงงานในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรรวิ โพธิ์ทอง, สุวิทย์ ภาณุจारी, ประทีป มากมิตร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(3), 1012-1026.
- คงณัฐ แยมชุตติ, โสภา อำนวนรัตน์, น้ำฝน กันมา, สันติ บุรณะชาติ. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 18(1), 179-189.
- ประกาศิต บุญรัตน์, สุมาลี รามัญญ์, ธัญนันท์ บุญอยู่. (2566). นวัตกรรมองค์กรและกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนในส่วนภาคเหนือตอนล่าง 1 ของประเทศไทย. *Rajapark Journal*, 17(51), 461-479.
- ปริญญารัตน์ แก้วยศ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(1), 433-448.

- ปาลณชินน ตริพรหม, ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ,. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารการปกครองและ
นวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(2), 241-256.
- วิชุดา บุญเทียม และ ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of MCU Humanities Review*, 8(1), 173-189.
- สุจิตรา เกิดผล, สุทธิวรรณ ตันติจินาวงศ์, ศจี จิระโร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 6(2),
18-29.
- อรรธรณ คำงาม, (2561). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาและ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง.
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อุบลวรรณ สุวรรณภูษิต, ณภัทรา ปานเจริญ. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การตลาดด้วยเทคโนโลยี
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไทยแลนด์ 4.0 สำหรับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุรินทร์. *วารสาร
ชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 15(1), 94-108.
- Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. *Open Journal of
Leadership*, 10, 214-229.
- Abdullrazak, S. H., & Alyamani, A. A. (2019). The Characteristics of Innovative Leadership
and Its Role in Crisis Management Survey Study in the (UNDP) in Iraq Construction
Sector. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 15, 290-309.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in
cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*,
21(3), 339-349.
- Ridwanulloh, M. U., Huda, S., & Umam, R. (2022). Innovative Leadership Management: The
Pattern of School Quality Development at SMP Muhammadiyah 2 Inovasi Malang.
PROGRESIVA: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam, 11(01), 25-42.

METaverse: การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง

พัฒนบงกช ปาณมามา¹ จักรปรุฬห์ วิชาอัศววิทย์^{2*}

วันทนีย์ สุนทรสิงห์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา³ ชาญ คำภีร์แพง⁴

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

³ผู้ประนีประนอมไกล่เกลี่ยประจำศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ และศาลภาษีอากรกลาง

⁴สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

*Corresponding author e-mail: dr.chaparun@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อการฝึกทักษะผู้เรียนและนำมาใช้แบบไฮบริดที่ผสมผสานทั้งในห้องเรียน ออนไลน์ และผนวกเข้ากับสื่อสังคมออนไลน์ โดยเมตาเวิร์ส ได้เข้ามาพลิกบทบาทของการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยมากขึ้น เช่น การสร้างหลักสูตรที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม และความเป็นจริงเสมือนของการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด จุดเด่นของเมตาเวิร์สที่นำมาใช้ในการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้เรียนสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา บุคคลทั่วไป ได้มีการพัฒนา และปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ก้าวไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

คำสำคัญ: เมตาเวิร์ส, การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง

METaverse: Learning By Virtual Technology

**Panbongkoj Panamala¹ Chakparun Wichaa kharawit^{2*}
Vatanee Sundarasingha Senivongse Na Ayudhya³ Chan Kumpeerapang⁴**

¹Curriculum and Instruction Western University

²Educational Administration and Leadership Nort-Chiangmai University

³Mediator: Central Intellectual Property and International Trade Court and Central Tax Court

⁴Educational Administration and Leadership Nort-Chiangmai University

Corresponding author e-mail: dr.chaparun@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of presenting this article is to present knowledge using virtual reality technology. It has been used in teaching and learning to practice skills and uses a hybrid model that combines both the classroom, online and combined with social media. By Metaverse It has come to change the role of learning by developing a more modern curriculum, such as creating a curriculum that emphasizes practice rather than theory with augmented reality technology. and virtual reality of limitless learning. Highlights of the metaverse used in learning Developing a modern curriculum The development of new technologies and innovations helps learners experience new learning experiences with suggestions. To enable teachers, learners, those involved in education, and the general public to develop and adapt to keep up with modern technology that moves endlessly.

Keywords: Metaverse, Learning By Virtual Technology

บทนำ

ในบริบทปัจจุบัน Metaverse เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอะไรบ้าง AR (Augmented Reality) VR (Virtual Reality) และ XR (Extended Reality) เป็นเทคโนโลยีสำคัญในการที่จะช่วยให้สภาพแวดล้อมโลกความเป็นจริงเข้ากับกิจกรรมในโลกเสมือนแบบ 360 องศาโดยความเป็นจริงเสมือน (Virtual Reality หรือ VR) มีชื่อเรียกและ คำนิยามที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เป็นการสร้างภาพจำลองที่เสมือนจริงด้วยข้อมูลดิจิทัลแทนที่สภาพแวดล้อมจริงทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ความเป็นจริงเสมือนมีความแตกต่างจาก ความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality หรือ AR) ที่เป็นเทคโนโลยีที่นำแบบจำลองคอมพิวเตอร์ เช่น ภาพกราฟิก วิดีโอ รูปทรงสามมิติ มาซ้อนทับบนสภาพแวดล้อมจริง ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง Metaverse เทคโนโลยีโลกเสมือนจริงที่มีอิทธิพลต่อภาคการศึกษา และภาคธุรกิจอย่างหลากหลาย ทั้ง ธุรกิจสื่อ ธุรกิจบันเทิง การทำงาน การศึกษา การค้า การลงทุน หรือกระทั่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ในหลากหลายมิติหลายมุมมอง ซึ่งเทคโนโลยีโลกเสมือนจริงมีจุดเด่นของการเรียนรู้ โดยการนำ Metaverse มาใช้ในการเรียนการสอน การฝึกทักษะ และนำมาใช้แบบ hybrid (ไฮบริด) ที่ผสมผสานทั้งในห้องเรียนออนไลน์ และผนวกเข้ากับสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ แรงจูงใจ ความอยากรู้อยากเห็น การแสดงออกถึงตัวตนที่ผู้เรียนได้ทดลองปรับเปลี่ยนบุคลิกตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ และเมื่อการเรียนรู้สำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ที่สำคัญ คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคตนี้ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับ Metaverse อย่างมากด้วยมูลค่ามากมายมหาศาล โดยมีความเห็นของ Chris Collins (2008) กล่าวว่า คำว่า Metaverse นั้นถูกบัญญัติขึ้นโดย Neal Stephenson ในนวนิยายแนววิทยาศาสตร์ เรื่อง Snow Crash ในปี 1992 เพื่ออธิบายถึงสภาพแวดล้อมเสมือนจริง 3 มิติที่ต่อเนื่องและสมจริง

ทั้งนี้ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันของเรา เคลื่อนเข้าสู่โลกเสมือนจริง และได้เปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ในโลกแห่งความจริงอย่างลึกซึ้ง และความเห็นของ ใจทิพย์ ณ สงขลา (2565) กล่าวว่า Metaverse เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จะเข้ามาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การสื่อสารทางสังคมและการเรียนรู้และเสริมต่อประสบการณ์ให้ผู้เรียนเข้าสู่โลกความเป็นจริง และความเห็นของ เกศินี วิฑูรชาติ (2565) กล่าวว่า การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ของโลกอย่าง Metaverse มาพัฒนา เพื่อสร้างแพลตฟอร์มของการเชื่อมต่อ การทำธุรกิจ การศึกษา ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ บนจักรวาลของ T-Verse ซึ่งจะสนับสนุนให้ประเทศมีการพัฒนาก้าวล้ำหน้าพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป และความเห็นของ พัฒนภกช ปาณมาลา และคณะ (2566) กล่าวว่า การพัฒนาบทเรียนด้วย WBI หรือ Web Based Instruction เป็นเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาจำลองสถานการณ์ การเรียนการสอนหรือ ที่เรียกว่า ห้องเรียนเสมือนจริง เป็นการจัดการเรียนการสอนทางไกลเต็มรูปแบบ โดยมีองค์ประกอบครบ ได้แก่ ตัวผู้เรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น เข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนพร้อมๆ กัน มีสื่อการสอนทั้งภาพและเสียง ผู้เรียนสามารถร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือตอบโต้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ

ผู้สอนหรือกับเพื่อนร่วมชั้นได้เต็มที่และ E-Education นอกจากนี้ Metaverse ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยังได้เข้ามาพลิกบทบาทของการเรียนรู้ด้วย การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยมากขึ้น เช่น การสร้างหลักสูตรที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีด้วยเทคโนโลยี Augmented Reality และ Virtual Reality ที่ช่วยให้ผู้เรียนสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ มีอิสระในการคิดริเริ่ม และลงมือทำหลายๆ อย่าง ดังนั้น โลกเสมือนจริงกับการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัดช่วยพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งยังทำให้มีทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลาด้วยเช่นกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเรียนการสอนผ่านเรียนรู้หรือรูปแบบเดิม ๆ อาจจะไม่ตอบโจทย์ต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในอนาคตข้างหน้านี้โดยมีความหมายของ Metaverse การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง ดังนี้

ความหมายของ Metaverse: การศึกษาด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง

Metaverse คือ การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนเสมือนจริงการเรียนรู้แบบ Virtual Reality เช่น การเรียนประวัติศาสตร์ในอดีตที่เน้นการท่องจำ เมื่อเข้าสู่โลก Metaverse เราสามารถเข้าไปอยู่ในสถานที่หรือเหตุการณ์นั้นได้ และยังมีธุรกิจและบริการต่าง ๆ ที่มีการใช้ชีวิตของเราบนโลกเสมือนจริงมากมาย ไม่ว่าจะเป็นระบบเศรษฐกิจจากเทคโนโลยี Blockchain ผลงานศิลปะ NFT (Non-Fungible Token) สินทรัพย์ดิจิทัล Digital Asset ที่เป็นรูปแบบ 3 มิติ (3D) ในโลกเสมือนจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ David Needle.(2021)กล่าวว่า Metaverse หมายถึง พื้นที่หรือโลกที่ผสมผสานโลกทางกายภาพที่เราอยู่ Physical World เข้ากับโลกเสมือน Virtual World (เวอร์ชวล เวิร์ด) ทำให้ไม่ว่าเราจะอยู่ที่ใดหรือเวลาใดก็สามารถเข้าไปพบปะ ทำกิจกรรม และเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ใน Metaverse นี้ได้ เช่น ทำงาน ประชุม เข้าร่วมสัมมนา ไปคอนเสิร์ต เรียนหนังสือ ฯลฯ ผ่านเทคโนโลยีการสร้างภาพและประสบการณ์เสมือน 2 เทคโนโลยีหลัก ได้แก่ AR หรือ Augmented Reality และ VR เสมือนจริง หรือ Virtual Reality Technology สอดคล้องกับความเห็นของ

Bluebik (2022) กล่าวว่า Metaverse ผสานรวมเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่หลากหลายมอบประสบการณ์ที่เหมือนจริงด้วยเทคโนโลยี AR สร้างภาพสะท้อนของโลกแห่งความเป็นจริงโดยใช้เทคโนโลยี Digital Twin (ดิจิทัล ทวิน) และสร้างระบบเศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยี Blockchain (บล็อกเชน)

นอกจากนี้ Metaverse ยังเป็นรูปแบบทางสังคมรูปแบบใหม่ ประกอบด้วยระบบเศรษฐกิจ ระบบวัฒนธรรม และระบบกฎหมาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นจริง แต่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง (Metaverse 101, 2566) ดังนี้

1.Virtual Social World คือ การรวมตัวกันระหว่าง Social Media กับ Virtual World โดยเทคโนโลยีนี้จะพลิกโฉม Social Media จากเดิมเป็นเพียงพื้นที่พูดคุยและแสดงตัวตนบนหน้าเว็บเพจ สู่สภาพแวดล้อมแบบ 3 มิติ โดยมีประโยชน์ที่ได้จาก Metaverse ดังนี้



ภาพที่ 1: The four enabling technologies for the interactive social Metaverse

ที่มา: Huansheng Ning, Hang Wang, Yujia Lin, Wenxi Wang, Sahraoui Dhelim, Fadi Farha, Jianguo Ding, Mahmoud Daneshmand, 2021.

- 1) Realism (ความสมจริง): ผู้ใช้ต้องได้รับความรู้สึก หรือสัมผัสได้ถึงอารมณ์ในโลกไซเบอร์เสมือนจริง
- 2) Ubiquity (ความแพร่หลาย): ต้องเข้าถึงได้จากอุปกรณ์ และ สถานที่ที่หลากหลาย ตัวตนเสมือนของผู้ใช้ หรือ บุคคลทางในโลกไซเบอร์ยังคงเชื่อมต่อกันระหว่างกาเปลี่ยนแปลงภายใน virtual social world
- 3) Interoperability (การทำงานร่วมกัน): virtual social world ต้องสามารถให้ผู้ใช้ Teleport (เทเลพอร์ต)หรือ เคลื่อนย้ายได้อย่างราบรื่น ระหว่าง Virtual Location ที่แตกต่างกัน โดยที่ไม่ตัดการเชื่อมต่อ หรือ ขัดกับประสบการณ์เสมือนจริงของผู้ใช้งาน
- 4) Scalability (ความสามารถในการปรับขนาด): virtual social Metaverse ต้องสามารถจัดการจำนวนทรัพยากร ในลักษณะที่ถ้าหากมีผู้ใช้งานจำนวนมากก็ยังคงสามารถโต้ตอบทางสังคมได้ โดยที่ไม่ตัดการเชื่อมต่อ หรือ ขัดกับประสบการณ์เสมือนจริงของผู้ใช้งาน

2. Social Privacy in The Metaverse การโลดแล่นอยู่ในโลก Metaverse คือ การเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ แต่ก็อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในโลกจริงได้และเพื่อป้องกันความเสียหายนี้ นักพัฒนาจึงคิดค้นเทคโนโลยีหรือการโคลนนิ่งผู้ใช้งานหลาย ๆ คน ในโลกเสมือนขึ้นมา เพื่อสร้างความสับสนให้กับผู้ที่คิดจะโจมตี รวมทั้งการสร้าง Privacy Framework ต่าง ๆ ขึ้นมาด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายของ Metaverse คือ โลกเสมือนจริงแบบ 3D ที่ให้คนทั่วไปสามารถเข้าไปทำงาน เล่น เรียน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ โดยผู้ต้องได้รับความรู้สึกเสมือนจริง สามารถเข้าถึงได้จากอุปกรณ์ และ สถานที่ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยประโยชน์ของ Metaverse ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการแพทย์ และด้านการศึกษา เป็นต้น

การใช้งาน Metaverse เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใดบ้าง

การใช้งาน Metaverse มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอะไรบ้าง ในห้องเรียนเสมือนจริงควรมีการใช้เทคโนโลยีใดบ้าง ต่อคำถามดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. Communication and Computing Infrastructure: เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบเครือข่ายและการสื่อสาร ซึ่งเทคโนโลยีที่เป็นรากฐานของ Metaverse (เมตาเวิร์ส) คือเทคโนโลยี 5G และ 6G ซึ่งมีจุดเด่นที่ความเร็วสูง มีเสถียรภาพความหน่วงต่ำใช้พลังงานต่ำ และสามารถเชื่อมต่อโลกจริงและโลกเสมือนจริงเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. Management Technology: เทคโนโลยีการจัดการ ตัวช่วยเชื่อมต่อโลกจริงกับโลก Metaverse (เมตาเวิร์ส) ให้สอดคล้องและต่อเนื่องกัน โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย เทคโนโลยีจัดการพลังงาน เทคโนโลยีจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีจัดการการปฏิสัมพันธ์ในโลกเสมือน

3. Fundamental Common Technology: เทคโนโลยีที่เป็นรากฐานของการสร้างโลกเสมือนจริง หรือ Metaverse คือ ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) การจัดการเรื่องพื้นที่กับเวลา รวมทั้งเรื่องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ทั้ง 3 เทคโนโลยีนี้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. Virtual Reality Object Connection: การจะเชื่อมต่อโลกความจริงให้เข้ากับโลกเสมือน จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยี Metaverseเป็นตัวเชื่อมเทคโนโลยีที่ทำหน้าที่เป็น Object ในการเชื่อมต่อโดยตรง



ภาพที่ 2 : เกม Animal Crossing คือ รูปแบบโลกเสมือนจริงแบบ 3D ที่ได้รับความนิยม
ที่มา: nintendo.com

5. Virtual Reality Space Convergence: พื้นที่สำหรับแสดงผลบนโลก Metaverse จะมีอยู่ด้วยกัน 2 เทคโนโลยีหลัก ๆ ได้แก่ AR หรือ Augmented Reality และ VR เสมือนจริง หรือ Virtual

Reality Technology และในปัจจุบันมี MR หรือ Mixed Reality (มิกซ์ เรียลลิตี้) ที่ผสมผสานระหว่าง AR และ VR เข้าด้วยกัน เพิ่มขึ้นมา

6. Virtual Social World: การรวมตัวกันระหว่าง Social Media กับ Virtual World เทคโนโลยีนี้จะพลิกโฉม Social Media ที่จากเดิมเป็นเพียงพื้นที่พูดคุยและแสดงตัวตนบนหน้าเว็บเพจสู่การเป็นสภาพแวดล้อมแบบ 3 มิติ

7. Social Privacy in The Metaverse: นักพัฒนาได้คิดค้นความปลอดภัยในโลกเทคโนโลยี ในโลกเสมือนขึ้นมา เพื่อสร้างความสับสนให้กับผู้ที่คิดจะโจมตีความปลอดภัย รวมทั้งสร้าง Privacy Framework (ไพรเวซี เฟรมเวิร์ค) ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อใช้ในการป้องกันด้วย (Metaverse คืออะไร เทคโนโลยีสังคมเสมือนจริง สู่โลกอนาคตใหม่, 2566)

สรุปได้ว่า การใช้งาน Metaverse เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบเครือข่ายและ การสื่อสาร ซึ่งเทคโนโลยีที่เป็นรากฐานของ Metaverse (เมตาเวิร์ส) ก็คือเทคโนโลยี 5G และ 6G ซึ่งมีจุดเด่นที่ความเร็วสูง มีเสถียรภาพ ความหน่วงต่ำ ใช้พลังงานต่ำ และสามารถเชื่อมต่อโลกเสมือนจริงเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของ Metaverse ในด้านต่าง ๆ

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2565) ‘สภาพัฒน์’ ชูประโยชน์ 5 ด้าน จากการใช้เทคโนโลยี Metaverse เทคโนโลยีโลกเสมือนหรือ Metaverse เป็นเทคโนโลยีที่จะเข้ามามีบทบาทต่อผู้คนและสังคมมากขึ้นในอนาคต รวมทั้งมีประโยชน์ในหลายด้าน ซึ่งกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคมสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้มีการศึกษา และรวบรวมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีไว้ ดังนี้

1. Communication and Computing Infrastructure: ด้านสังคมและความสัมพันธ์ โดยการใช้ Metaverse ในด้านนี้จะเป็นการติดต่อสื่อสาร การพบปะของผู้คนในการประชุม การนัดเจอ และสร้างสรรค์ระหว่างบุคคลและกลุ่มคนจะมีความสะดวกยิ่งขึ้น รวมถึงการจัดงานเฉลิมฉลองงานพิธีต่างๆ ที่ผู้คนที่อยู่ต่างสถานที่ทั่วโลกมีโอกาสเข้าร่วมงาน และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ในโลกเสมือน

2. Management Technology: ด้านธุรกิจการค้า ผู้ซื้อสินค้าสามารถเลือกชมสินค้าออนไลน์ และพูดคุย สอบถาม อธิบายให้คำแนะนำระหว่างกันได้ อีกทั้งสามารถทดลองสินค้าผ่านตัวแทนผู้ใช้ในโลกเสมือน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้ซื้อ และเพิ่มโอกาสผู้ขายผ่าน Virtual mail (เวอร์ชัวล เมล) หรือห้างสรรพสินค้าเสมือน

3.Fundamental Common Technology: ด้านการศึกษา สามารถนำ Metaverse (เมตาเวิร์ส) มาใช้ประโยชน์ทั้งการเรียนการสอน และการฝึกอบรม ซึ่งดีกว่าการเรียนออนไลน์ในรูปแบบปกติ เพราะผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากกว่า

4. Virtual Reality Object Connection: ด้านสุขภาพในทางการแพทย์ มีการพัฒนาระบบการรักษาแบบเสมือนจริงในการตรวจรักษา ติดตาม และประเมินพฤติกรรมคนไข้ รวมถึงการนำ AR มาช่วยใน

การผ่าตัดกระดูกสันหลัง เพื่อให้แพทย์ผ่าตัดได้แม่นยำขึ้น หรือการซ่อมผ่าตัดเสมือนจริงในการผ่าตัดที่ซับซ้อนและมีความเสี่ยงสูง

5. Virtual Reality Space Convergence: ด้านอุตสาหกรรมเพื่อความบันเทิงสามารถใช้ Metaverse ในการจัดคอนเสิร์ต ชมภาพยนตร์ ชมแฟชั่นโชว์ การแข่งขันกีฬา

สรุปได้ว่า ทั้งนี้ Metaverse เป็นเทคโนโลยีที่จะเข้ามามีบทบาทและช่วยสนับสนุน ด้านสังคมและความสัมพันธ์ ด้านธุรกิจการค้า ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพในทางการแพทย์ ด้านอุตสาหกรรมเพื่อความบันเทิงยังเป็นการยกระดับการพัฒนาดิจิทัลคอนเทนต์ที่สามารถต่อยอดจากพฤติกรรมการใช้ดิจิทัลของไทยในการสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

ประโยชน์ของ Metaverse ในด้านการศึกษา

Metaverse มีคุณูปการต่อการศึกษาและการเรียนรู้ในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สร้างโอกาสให้เด็กไทยได้ทดลองเรียนรู้ และผู้สอนก็ได้ทดลองพัฒนาวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกและเน้น ‘ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง’ ได้ดีกว่าที่เป็นมา นอกจากนี้ความสดใหม่ของเทคโนโลยีอาจช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เด็กอยากเรียนรู้มากขึ้นอีกทางหนึ่ง โดยมีความเห็นสอดคล้องกับ

อรรวี อินทรพลาเดชาต (2566) กล่าวว่า Metaverse Classroom ห้องเรียนออนไลน์แห่งโลกเสมือน คุณครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยเฉพาะคุณครูที่สอนออนไลน์ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในการสร้างห้องเรียน เพื่อใช้ในการสอนนักเรียน และมีประโยชน์มากเนื่องจากนักเรียน 91% ทั่วโลกได้รับผลกระทบจากการระบาดของโควิด 19 นับตั้งแต่ต้นปี 2020 ถือเป็นความโศกเศร้าแต่มีความโชคดีคือ คุณครูมีการเปิดใจ ในการพัฒนาตนเอง ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการสอน

คำนิยาม Metaverse = Meta + Universe มีความหมายคือ Metaverse นั้นเกิดจากการผสมกันของคำว่า Meta (เมตา) ที่แปลว่า เหนือกว่าหรือล้ำไปอีกขั้น กับคำว่า Universe (ยูนิเวิร์ส) ที่มีความหมายว่า จักรวาล ก่อให้เกิดเป็นคำใหม่ที่ใช้เรียกโลกเหนือจินตนาการที่อยู่ล้ำไปอีกขั้น ซึ่งรวมแล้วจึงหมายถึงเทคโนโลยีแห่งอนาคต ที่สามารถเชื่อมโยงผู้คนให้สามารถสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้อย่างไร ขอบเขตและข้อจำกัด คุณครูเองก็ต้องมีการปรับประยุกต์ใช้ เพื่อที่จะทำให้ Metaverse มีประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียน การสอน และนำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้ต้องจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ Metaverse ก็จะเข้าไปเติมเต็มให้การเรียนการสอนออนไลน์สมบูรณ์แบบ มีประสิทธิภาพและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น Metaverse ถือเป็นไอเดียการปรับประยุกต์ใช้โลกเสมือนจริง เพื่อจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์โดยนักเรียนสามารถนำเสนอผลงานที่สร้างขึ้น ให้เพื่อนและครูฟังพร้อมกันทั้งห้องได้อย่างน่าสนใจและตื่นเต้น

Metaverse คือ การสร้างสภาพแวดล้อมของโลกแห่งความจริง และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน จนกลายเป็น “ชุมชนโลกเสมือนจริง” ที่สามารถผสานวัตถุรอบตัวและสภาพแวดล้อมให้เชื่อมต่อกันเป็นหนึ่งเดียว โดยอาศัยเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเชื่อมโยงอย่างไร้รอยต่อให้กลายเป็นพื้นที่โลกเดียวกันสร้างห้องเรียน

ออนไลน์ในโลกใบใหม่ ผ่านคอมพิวเตอร์หรือ คุณครูสามารถทดลองเข้า ในเว็บไซต์ต่างๆ หรือเข้าไปดูขั้นตอนการสร้างในยูทูป หรือสื่อต่างๆได้เพราะปัจจุบันมีวิธีการที่ง่ายและสามารถสร้างได้อย่างสนุก และนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในห้องเรียนเสมือนสามารถเพิ่มบุคคลเข้าไปในห้องได้ หรืออาจจะมีการเพิ่มสิ่งของ สัตว์เลี้ยง หรือการสร้างสเปซต่างๆไว้ในห้องได้อย่างไม่จำกัดครูสามารถแชร์สกรีน การแชร์ยูทูปให้กับนักเรียนได้เลย เหมือนนั่งดูหนัง นั่งฟังเพลงกับนักเรียนได้ในระหว่าง การเรียน เหมือนว่ามี การจัดอีเวนท์ให้นักเรียนได้รับชม และรับฟังได้ในห้องเรียนเสมือนจริง ซึ่งการเข้าห้องเสมือนได้ง่าย ๆ เช่น ให้คุณครู เข้าไปที่เว็บไซต์ต่างๆที่มีบริการ คุณครูก็จะสามารถเข้าห้องได้อย่างรวดเร็ว แต่มีข้อยกเว้นถ้าเล่นในมือถือคุณครูจะต้องมีการดาวน์โหลดแอปให้เรียบร้อยก่อนถึงจะสามารถใช้งานได้

Metaverse Classroom ห้องเรียนออนไลน์แห่งโลกเสมือนมีข้อดี คือ

1. ยกระดับการจัดการเรียนการสอน
2. ขยายพรมแดนการเรียนรู้
3. เพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน

แต่มีคำถามที่ต้องคิด คือ Metaverse Classroom จะสามารถทดแทนโรงเรียนได้หรือไม่ซึ่งมีคำตอบของคุณครูหลายคนสรุปได้ว่า สามารถทดแทนการสอนได้แต่ไม่สามารถทดแทนโรงเรียนได้ เพราะนักเรียนยังต้องการสังคม ต้องการเจอเพื่อน ต้องการเจอคุณครู ต้องการการเรียนการสอนที่เป็นห้องเรียนจริงๆ ดังนั้น Metaverse Classroom จึงไม่สามารถเข้ามาทดแทนโรงเรียนจริง ๆ ได้แต่จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่เข้ามาเสริมเติมเต็มในการจัดการเรียนการสอนของคุณครูให้สนุกสนาน ไร้ใจ น่าตื่นเต้น นั่นเองและความเห็นของรัชนิ กุลยานนท์ (2565) กล่าวว่า การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีโลกเสมือนมีส่วนช่วยในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และช่วยขยายขอบเขตพรมแดนการเรียนรู้ให้กว้างไกลกว่าเดิม “ในปัจจุบัน เด็กส่วนใหญ่เรียนผ่านการอ่านหนังสือหรือการท่องจำ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วก็ลืม เทคโนโลยีโลกเสมือนจะเข้ามาตอบโจทย์ตรงนี้ สมมติว่านักเรียนอยากรู้เรื่องอวกาศ อยากไปองค์การนาซา ถ้าเป็นเมื่อก่อนเราก็ทำได้เพียงอ่านหนังสือหรือดูสารคดี แต่ถ้าใช้เทคโนโลยีโลกเสมือน เราสามารถสวมแว่น VR แล้วท่องไปในอวกาศ คือได้สัมผัสประสบการณ์เรียนรู้ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้นอีกขั้นหนึ่ง”

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของ Metaverse ในด้านการศึกษา ช่วยยกระดับศักยภาพการพัฒนาการศึกษา ด้วยการนำเทคโนโลยี มาเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ รวมถึงการเอื้อให้ผู้เรียนหรือสถานศึกษาสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ไปจนถึงการสร้างชุมชนการศึกษาอย่างเช่น Learning Pods (กลุ่มเรียนรู้) ได้ง่ายขึ้นสามารถนำมาบูรณาการการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธุรกิจการศึกษาที่เข้าสู่โลก Metaverse

สัณลลิต ศรีจันทร์ดร (2565) กล่าวว่า Metaverse และการศึกษาในโลกอนาคต ปัจจุบันความสนใจใน Metaverse มุ่งเน้นไปที่อุตสาหกรรมเกมเป็นหลัก แต่ Metaverse ทางด้านการศึกษาคาดว่าจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมากและจะมีบทบาทสำคัญในอนาคต ด้วยจุดเด่นของการเรียนใน Metaverse คือการจำลองการเรียนรู้ได้ในโลกเสมือนจริงที่มีการโต้ตอบกัน และมีภารกิจงานที่ต้องทำให้สำเร็จ นอกจากนี้ข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทางจะหมดไป เนื่องจากเราสามารถใช้อุปกรณ์ VR จะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลาโดยมีตัวอย่างธุรกิจการศึกษาที่เข้าสู่โลก Metaverse ดังนี้

1. The iTeacher Metaverse: เป็นการเรียนรู้ในโลกเสมือน 14 แห่งที่แตกต่างกัน โลก VR นี้จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการคิดเชิงวิพากษ์ การเชื่อมต่อนักเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. Sky View: Application แอปพลิเคชัน ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถสำรวจจักรวาลโดยใช้ AR ของท้องฟ้ายามค่ำคืน และยังสามารถใช้อุปกรณ์เคลื่อนที่เพื่อระบุตำแหน่งดาว กลุ่มดาว ดาวเคราะห์ และแม้แต่ดาวเทียมได้

3. VR Museum of Fine Art: พิพิธภัณฑ์แบบ VR ที่ให้ผู้เข้าชมภาพวาดและประติมากรรมระดับโลกอย่างใกล้ชิด รวมถึงภาพวาด Mona Lisa (โมนา ลิซ่า) โดยไม่ต้องเดินทางไปฝรั่งเศสเพื่อชมรูปภาพอันโด่งดัง

4. Mondly: การเรียนภาษาจะไม่ใช้ทฤษฎีที่น่าเบื่ออีกต่อไป Mondly (มันด์ลี) จะทำให้นักเรียนสามารถเรียนภาษาได้อย่างสมจริง ได้ตอบและสนทนากับเจ้าของภาษาได้จริงๆ โดยไม่ต้องเสียเงินเดินทางไปต่างประเทศ

สรุปได้ว่า ธุรกิจการศึกษาที่เข้าสู่โลก Metaverse การเรียนในยุคใหม่ไม่จำเป็นต้องมีโต๊ะ เก้าอี้และกระดานอยู่หน้าห้อง ผู้เรียนและผู้สอนสามารถโต้ตอบกันผ่านโลกดิจิทัล โดยการจำลองการเรียนรู้ได้ บนโลกเสมือนจริงที่มีการโต้ตอบกันและมีภารกิจงานที่ต้องทำ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลา การที่ผู้เรียนยอมรับที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ศึกษาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และใช้เทคโนโลยีอย่างรอบคอบ เพราะเทคโนโลยีจะยังมีบทบาทสำคัญมากในอนาคตข้างหน้า

ข้อดี - ข้อเสีย Metaverse

Metaverse มีผลกระทบต่ออาชีพอะไรบ้าง? จัดอยู่ในคำถามที่ตอบค่อนข้างยาก เนื่องจากขอบเขตของการพัฒนาโลก Metaverse เริ่มขยายออกไปไกล และส่งผลกระทบต่อทุกสาขาอาชีพ แต่หากเราเลือกสังเกตการณ์เฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยแยกข้อดี ข้อเสีย ของ Metaverse ดังนี้

ข้อดีของ Metaverse

- 1) เชื่อมต่อโลกทางกายภาพ Physical World และโลกเสมือน Virtual World เข้าด้วยกัน
- 2) ให้ประสบการณ์แบบดื่มด่ำ (Immersive experience) ในการท่องโลกดิจิทัล

- 3) ให้การติดต่อสื่อสารได้ประสบการณ์ที่ดีขึ้น เป็นอีกขั้นของโซเซียลมีเดีย
- 4) เกิดอาชีพใหม่ ๆ บนโลกเสมือน
- 5) เปลี่ยนโฉมการศึกษาและโรงเรียน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ออนไลน์ที่ดีขึ้น
- 6) เกิดการลงทุนในสินทรัพย์ดิจิทัล สกุลเงินดิจิทัล และ NFT
- 7) ประสบการณ์การเมืองไร้ขีดจำกัด
- 8) เปลี่ยนโฉมสถานที่ทำงานหรือ Work place (เวิร์ค เฟลส)

ข้อเสียของ Metaverse

- 1) มีโอกาสเกิดอาชญากรรมไซเบอร์ (Cybercrime) ได้หลากหลาย ตั้งแต่การคุกคามบนโลกเสมือนจริง การลักทรัพย์ การขโมยอัตลักษณ์หรือ Avatar (อวตา) ไปทำเรื่องที่มีผิดกฎหมาย ฯ
- 2) ปัญหาเรื่องจริยธรรม เช่น การฆาตกรรมหรือข่มขืนบนโลกเสมือนจริงที่อาจเกิดขึ้นได้ การขโมยข้อมูล การปลอมแปลงอัตลักษณ์ ฯลฯ
- 3) เกิดโลกาภิวัตน์อย่างเต็มรูปแบบ ทำให้วัฒนธรรมที่หลากหลายในโลกความเป็นจริงค่อย ๆ เสื่อมสูญ
- 4) อาจเกิดการเสพติดโลกเสมือน การใช้งานมากเกินไป ส่งผลเสียต่อทั้งสุขภาพและกระตือรือร้นในโลกความเป็นจริง
- 5) ขาดปฏิสัมพันธ์กับคนจริง ๆ สูญเสียความสัมพันธ์ในโลกความเป็นจริง
- 6) ปัญหาเรื่องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล มาตรการในการจัดเก็บ ใช้ และเผยแพร่ข้อมูลของเซิร์ฟเวอร์
- 7) ปัญหาเรื่องสุขภาพจิตจากการเข้าไปอยู่ในโลกเสมือนเป็นเวลานาน ภาวะสับสนความเป็นจริง ความรู้สึกแยกตัวตนบนโลกความเป็นจริงที่ไม่สมบูรณ์แบบ
- 8) ปัญหาการเข้าถึงและการปรับตัวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์สวมใส่ที่มีราคาสูง และความไม่คุ้นเคยในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี

สรุป

อนาคตของ Metaverse จะเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่มาแรง และในอีก 2-3 ปี เราน่าจะเห็นความเปลี่ยนแปลงอีกมากมาย เราจึงต้องทำความเข้าใจก่อนว่า เทคโนโลยีนี้มีจุดอ่อนหรือแข็งอะไรบ้าง มันคงไม่เหมาะที่นำมาใช้กับทุกเรื่อง แต่เราสามารถเรียนรู้ เพื่อเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่ใช่และเกิดประโยชน์สูงกับเรา Metaverse เป็นเหมือนกับ “เครื่องมือ” หากผู้ใช้งานยังไม่รู้ว่าจะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ เพื่ออะไร การลงทุนลงแรงไปย่อมไม่เกิดดอกออกผลเท่าที่ควร สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ๆ หากต้องการนำ Metaverse มาใช้คือ ประโยชน์ของผู้ใช้งาน ความคุ้มทุน ความยั่งยืนและเป้าหมายที่ชัดเจน

โลก Metaverse คือ การออกแบบเมืองขึ้นมาหนึ่งเมือง ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่มาก เราต้อง คิดว่าถ้าเราสร้าง Metaverse ใครคือผู้ใช้งานกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่บนนั้นจะอย่างไรให้คนที่เข้ามาใช้งานพึงพอใจ และ

ต้องมี Business Model ที่ชัดเจนว่าอยากให้เขาเข้ามาทำอะไรและก่อให้เกิดอะไร การหาคำตอบว่าเทคโนโลยีโลกเสมือนและโลก Metaverse จะกลายเป็นเสาหลักของการศึกษาในอนาคตหรือไม่นั้น อาจจะต้องการทดลองของนักพัฒนาและการใช้งานจริงของบุคลากร ทางการศึกษาอีกหลายปีด้วยขบวนเทคโนโลยีเหล่านี้ สามารถทำให้เราติดตามความก้าวหน้าและแนวโน้มต่างๆ ของโลกได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สร้างโอกาสให้นักเรียนได้ทดลองเรียนรู้ และผู้สอนได้ทดลองพัฒนาวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกและเน้น ‘ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง’ ได้ดีกว่าที่เป็นมา นอกจากนี้ ความใหม่ของเทคโนโลยีอาจช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และความคิดสร้างสรรค์ ทำให้นักเรียนอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นอีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. Metaverse: การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีโลกเสมือนจริงที่มีอิทธิพลต่อภาคการศึกษาเป็นอย่างมาก มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีนโยบาย หรือมีการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความรู้ที่ทันสมัย เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน และนักการศึกษา ให้มีความทันสมัย
2. Metaverse: การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีโลกเสมือนจริงที่มีอิทธิพลต่อภาคธุรกิจอย่างหลากหลาย มิติ หลายมุมมอง ซึ่งเทคโนโลยีโลกเสมือนจริง มีจุดเด่นที่จะต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ของโลก ธุรกิจ และการทำธุรกรรม ดังนั้น กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ควรมีนโยบายส่งเสริมองค์กร ภาครัฐ และเอกชนให้เกิดการพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนำมาใช้แบบ ไฮบริด (hybrid)

เอกสารอ้างอิง

- เกศินี วิฑูรชาติ. (2565). *THAMM ASAT METAVERSE CAMPUS*. (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566) จาก [tu.ac.th>thammasart-020365-thammasart-metaverse-campus-tverse](https://tu.ac.th/thammasart-020365-thammasart-metaverse-campus-tverse).
- ใจทิพย์ ณ สงขลา.(2565).Metaverse อนาคตการศึกษา ข้ามพรมแดนการเรียนรู้จากโลกจริงสู่โลกเหมือน. (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566) จาก <https://www.ryt9.com> > prg.
- พัฒนภกษ ปาณมาลา และคณะ. (2566). *E-Education: ทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- รัชณี กุลยานนท์. (2565). *โลกเสมือนและเมตาเวิร์ส การศึกษาแห่งอนาคตหรือแพ้นทางเทคโนโลยี*. (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566) จาก <https://www.thekommon.co> > rutchanee-gullayanon-m.
- ลลันลลิตี ศรีจันทร์ดร.(2565). *การศึกษาในโลก Metaverse โอกาสใหม่แห่งการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด*. (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566) จาก <https://thestandard.co> > education-in-metaverse.

- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2565). *สภาพัฒน์' ชูประโยชน์ 5 ด้านจากการใช้เทคโนโลยี Metaverse*. (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566) จาก <https://www.bangkokbiznews.com > busines>
- อรรวี อินทรพลาเดชา. (2566). *ห้องเรียนออนไลน์แห่งโลกเสมือนโรงเรียนบ้านควนเลียบ สพป ตรัง เขต 2*. (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566) จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/1055-metaverse-classroom>.
- Bluebik. (2022). *Metaverse 101: มารู้จัก Metaverse กับเรากันเถอะ*. [Online]. Retrieved from <https://bluebik.com/th/blogs/4937>.
- Chris Collins, (2008). Looking to Future: Higher Education in the Metaverse. *EDUCAUSE Review*, 43(5), 51-63.
- David Needle. (2021). *The metaverse explained: Everything you need to know*. [Online]. Retrieve from <https://www.techtarget.com/whatis/feature/The-metaverse-explained-Everything-you-need-to-know>
- Huansheng Ning, Hang Wang, Yujia Lin, Wenxi Wang, Sahraoui Dhelim, Fadi Farha, Jianguo Ding, Mahmoud Daneshmand. (2021). *A Survey on Metaverse: the State-of-the-art, Technologies, Applications, and Challenges*. (Online) (Retrieved on 27 June 2023) from <https://bluebik.com/blogs/4937>.
- Metaverse 101: มารู้จัก Metaverse กับเรากันเถอะ*. (2566). (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2566) จาก <https://bluebik.com/blogs/4937>.
- Metaverse คืออะไร เทคโนโลยีสังคมเสมือนจริง สู่โลกอนาคตใหม่ แหล่งข้อมูลออนไลน์*. (2566). (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2566) จาก <https://thedigitaltips.com/blog/news/metaverse/>